पुस्तिका दो

जून 2020

जनवरी 2018 से दिसम्बर 2018

सम्भव है
कुछ प्रस्थान बिन्दु मिलें।

सहयोग : पाँच–दस–बीस रुपये।

जनवरी 2018

और फिर अवमानना, तौहीन, कन्टेम्प्ट हो जाती है

कुछ दिन पहले व्हाट्सएप पर एक बहुत-ही सुन्दर कम्पलेन्ट की थकावट लिये मैसेज मिला। सन्देश बहुत-ही सुन्दर, विस्तार लिये, भावना युक्त बढिया ढँग से पेश किया हुआ था।

किसके ऊपर था? और, किस समय आया?

दोपहर को आया था और दो-तीन चीजों के साथ बातचीत जुड़ी थी। मूल तौर पर क्रूर ढँग से काम निकालने के तरीकों पर था। और यह युवा वरकरों तथा आई टी आई छात्रों के अप्रेन्टिस होने पर था।

कम्पलेन्ट की थकावट क्यों बोल रही है?

मैं इसलिये बोल रही हूँ कि बहुत-सारे कदम शिकायत करने के हैं। पहले सुपरवाइजर, फिर एचआर, फिर आई टी आई टीचर, फिर प्रिन्सिपल, फिर डिस्ट्रिक्ट मजिस्ट्रेट को शिकायत, जैसे फरीदाबाद में हम डी सी को कम्पलेन्ट करते हैं।

और तेरा कहना यह है कि कम्पलेन्ट करते रहो और उससे थकावट ही बढती है।

मैं यह कुछ समझने की कोशिश कर रही हूँ कि अनुभव से देखा जाये तो कम्पलेन्ट काम नहीं करती। ज्यादातर शिकायतें नजरअन्दाज कर दी जाती हैं। यह आमतौर पर लोग जानते हैं। लेकिन साथ-साथ कम्पलेन्ट के रूप में ही अपनी तीखी टिप्पणी को ढालते हैं।

मुझे समझने दे। तू यह कह रही है कि हमें पता है कि शिकायत काम नहीं करती लेकिन फिर भी हम शिकायत के रूप में ही अपनी बात रखते हैं।

मेरे लिये यह पहेली है कि जो बहुत तीखे विचार रख सकते हैं वो बोलते और लिखते वक्त एक मुद्दई, एक वादी की तरह हो जाते हैं। जैसे कि कोई ख्याली न्यायालय में खड़े हैं, वहाँ बोल रहे हैं। उनकी सुनवाई होगी और न्याय होगा।

और तू कह रही है कि यह है वह एक जीवित आदत है जिसे जाँच में लाना होगा।

एक तरह से यह हर समय जाँच में है क्योंकि सुनवाई नहीं होना, न्याय नहीं होना आम चर्चा में है।

नहीं। यह कुछ और कह रही है। आम चर्चा में जरूर है कि कम्पलेन्ट से कुछ नहीं होता लेकिन यह जाँच में नहीं है। क्योंकि जब भी हम अपने विचार और आलोचना को रखने जाते हैं तब हम शिकायत-आवेदन को भाषा में गिर जाते हैं।

इस पहेली को कुछ सवालों में रखा जा सकता है। कम्पलेन्ट का हमारे जीवन में इतना बोलबाला क्यों है? कम्पलेन्ट फेल होने पर कौनसी सोच इस फेल को समझाती है? और, एक महत्वपूर्ण सवाल इससे जुड़ता है: कम्पलेन्ट, शिकायत, आवेदन कौनसी भाषा को उभरने नहीं देता?

कुछ भाषा हैं जो इसको चीर देती हैं। जैसे, पिछले हफ्ते कुछ हँसते हुये युवाओं के चेहरे अखबार में देखे। गौर से सुनिये, अखबार में देखा मैंने।

हा-हा! गौर से सुन रहे हैं अखबार में देखा तूने। अब बता किसलिये?

किसलिये? उन्होंने वेतन में देरी पर टोल ब्रिज खोल दिया। कोई टोल नहीं लिया। चार घण्टे तक चली यह बात। और हँसते हुये अखबार में अपने को प्रस्तुत किया।

एक बात तो है। हँसते हुये, नाचते हुये चेहरे गड़बड़ा देते हैं।

ख्याली न्यायालय की अवमानना, तौहीन, कन्टेम्प्ट हो जाती है। उसका वजन गिर जाता है।

शायद इसी में सोच, सुविधा क्षेत्र भाषा के बाहर जाती है।

सुविधा क्षेत्र भाषा ? अब यह क्या है ?

मैंने बोल तो दिया लेकिन इसको खोल कर कैसे बोलूँ। कुछ ऐसा है कि पदों के क्रम को जब हम स्थाई मान लेते हैं, अटूट मान लेते हैं और महन्तशाही को हावी रहने देते हैं तब हम कह सकते हैं कि हम सुविधा क्षेत्र की भाषा में हैं। इसमें एक टिप्पणी करना चाहूँगी कि तरेड़ बहुत हैं, रिसाव बहुत हैं लेकिन कुछेक साये हावी रहते हैं।

क्रूर बुद्धि साये को बहुत यूज करती है। अपनी जगह रहो। इससे ज्यादा टाइम नहीं मिलेगा तुम्हें। इन दोनों बातों को ठोकती रहती है।

लेकिन यह लाइनें टूटती रहती हैं।

रिपेयर करने वाले भागे-भागे आते हैं।

फिर भी टूटती रहती हैं।

कितनी टूटने पर रिपेयर वाले थक जायेंगे ?

व्हाट्सएप–इन्टरनेट मजदूर

डायरेक्टर और मकान मालिक संवाद

(आई एम टी मानेसर से एक फैक्ट्री वरकर ने 30 दिसम्बर को रिकार्डिंग भेजी।)

डायरेक्टर : हैलो।

मजदूर : हाँ भैया लो। सर से बात कर लो।

मकान मालिक : हैलो।

डायरेक्टर : हैलो। हाँ जी। भाई साहब कौन बोल रहे हो ? नाम प्लीज।

मकान मालिक : भाई मैं सिंह बोल रहा हूँ।

डायरेक्टर : हाँ सिंह जी नमस्कार। मैं वहाँ से बोल रहा हूँ जहाँ यह कम्पनी में काम करता है।

मकान मालिक : भाई यह दो महीने से बोल रहा है आज, कल, परसों। लग रहा है दो महीने हो गये इसे।

डायरेक्टर : हाँ तो मेरे को आज इसकी कहानी पता चली है। दो महीने तो नहीं, एक महीने इसने मेरे काम किया है।

मकान मालिक : भाई इसने दो महीने से नहीं दिये हैं। बोल रहा है कम्पनी से मिल नहीं रहा है। कम्पनी में यह हो रहा है, वह हो रहा है सुना रहा है मेरे को।

डायरेक्टर : झूठ बोल रहा है आपको। दो महीने की नहीं इसकी मेरे पास। पिछले महीने काम किया और ये तीन-चार लड़के हैं जी। इन्होंने कर दिया माल-वुल खराब। तो हम जिस कम्पनी का करके देते हैं उसने हमारी पेमेन्ट रोक दी। तो आज कहानी पता चली। इसके तकरीबन तीनेक हजार और निकलते हैं मेरे पास। तो आप चाहे बुधवार आ जाना, पाँचेक हजार आपको ही दूँगा। इसको मैं पेमेन्ट नहीं दूँगा कोई भी। हेलो।

मकान मालिक : भाई मेरे पास इतना टाइम नहीं है भई कि मैं कम्पनी आऊँ।

डायरेक्टर : तो फिर मैं इसको बुधवार को दूँगा। पाँच आप ले लेना इससे।

मकान मालिक : भाई यार।

डायरेक्टर : हाँ जी।

मकान मालिक : ये....... डेढ महीने से घुमा रहा है। डेढ-दो महीने हो गये इसको घुमाते-घुमाते।

डायरेक्टर : ये गुरूजी झूठ बोल रहा है आपको।

मकान मालिक : कल मिल जायेगा। कल मिल जायेगा भाई साहब।

डायरेक्टर : दो महीने तो काम ही नहीं किया इसने। पिछले महीने किया और इन्होंने क्या किया, दो-तीन लड़कों ने ना सारा माल चुपचाप खराब कराके छुपा दिया और कम्पनी के माल में डाल दिया। उसका हमारे को नुकसान यह हो गया कि कम्पनी ने काम भी बन्द कर दिया और पेमेन्ट भी रोक दी।

मकान मालिक : नहीं-नहीं, मैं नहीं जानता इसका कुछ भी भई।

डायरेक्टर : नहीं। वो आपने लेना है।

मकान मालिक : मुझे चाहिये पेमेन्ट।

डायरेक्टर : देखो। मेरी बात.....

मकान मालिक : लास्ट तारीख दे रखी थी अभी तीन-चार दिन पहले 30 तारीख की।

डायरेक्टर : अच्छा।

मकान मालिक : हिसाब दूँगा पूरा।

डायरेक्टर : हाँ। ना-ना, वो मेरे को नहीं पता। मेरे को तो पहले यह कहते रहा कि पैसे दे दो, मैने बहन को देने हैं। या कुछ भी हो। तो बुधवार को मैं इसको पाँच दे दूँगा। बाकी आप जानो, यह जाने। और बताओ। मेरे को यह था कि आप हो इसलिये मैं बात कर रहा

हूँ। यह न हो कि मैं इसको दूँ और कल को आपको न दे और आप कहो जी मेरे को मिले नहीं।

मकान मालिक : नहीं। यह तो मुझे पता है। आज 30 तारीख दे रखी थी इसने।

डायरेक्टर : अच्छा। नहीं यह इसने खुद ही दी थी। मुझे नहीं पता इसका।

मकान मालिक : .... लैपटॉप रख लिया उठा के इस वजह से।

डायरेक्टर : अच्छा-अच्छा। ठीक है।

मकान मालिक : इसका लैपटॉप भी नहीं दूँगा........

डायरेक्टर : कोई दिक्कत नहीं। मैंने तो देने ही हैं जी। मैं बता रहा हूँ आपको। वो आप ले लेना।

✶ रसन्दीक प्राइवेट लिमिटेड में जो सरकारी स्कूलों के माध्यम से आई टी आई कर रहे हैं उनको सरकार की तरफ से एक साल में 7 सी. एल. और 10 इमरजैन्सी छुट्टी और स्पेशल छुट्टियों का प्रावधान है और 8 घण्टे कम्पनी में कार्य कराना ही मान्य है। पर इसके बिल्कुल विपरीत हो रहा है। कम्पनी लडकों को कार्य सिखाने की बजाय प्रोडक्शन का कार्य ले रही है और वो भी लगातार 12 घण्टे, पूरे 30 दिन कम्पनी में आना। अगर नहीं आओगे तो कम्पनी से निकाल दिये जाओगे की धमकी देते हैं सुपरवाइजर एवं मैनेजर। जितने भी लड़के अप्रेन्टिस ट्रेनिंग ले रहे हैं वो सभी लड़के बहुत-ही दुखी हैं। इसकी वजह से उनके शारीरिक एवं मानसिक स्वास्थ्य पर बहुत-ही बुरा असर हो रहा है। उन्होंने इस कार्य को ले कर राजकीय औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, नोएडा सैक्टर-31, निठारी में कॉलेज के टीचर से भी सम्पर्क किया। उन्होंने भी बात को ये कह कर टाल दिया कि अब तुम्हारी कम्पनी का सवाल है, इसमें मैं कुछ नहीं कर सकता। लड़कों को आई टी आई में बोला जाता है कि कम्पनी बहुत अच्छी है और लड़कों को जिस कम्पनी में भेजा जाता है उन कम्पनियों में इन टीचर्स का कॉन्ट्रैक्ट होता है और वो कह देते हैं कि प्रोडक्शन लो। कम्पनी में हर महीने जाते हैं टीचर पर किसी भी लड़के से मिलते नहीं, एच आर डिपार्टमेंट में चाय के साथ बादाम और काजू मार कर चले आते हैं। यह अप्रेन्टिस करने वाले लड़कों के भविष्य के साथ खिलवाड़ किया जा रहा है। अतः आपसे मेरा निवेदन है कि इस खिलवाड़ को रोकने के सरकार की तरफ से प्रयास हों।

✶ अभी मार्च 2017 की बात है। आई टी आई की परीक्षा होने वाली थी। औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, नोएडा सैक्टर-31, निठारी से जिन लडकों का परीक्षा के लिये आवेदन हुआ था उन सभी की जब प्रेक्टिकल की परीक्षा हुई तो सभी लड़कों से क्लर्क ने तीन-तीन हजार रुपये की माँग की और बोला गया कि नहीं तो फेल होगे, मेरी जिम्मेदारी नहीं होगी। परीक्षा देने वाले विद्यार्थियों की सँख्या 3500 से ऊपर थी। तो 3500 x 3000 = 10500000 रुपये का घोटाला हुआ। इस बात की शिकायत डी एम से लिखित रूप में भी दो दिन पहले की गई थी कि ऐसा होना है। तो डी एम ने इस पर बिना कार्यवाही किये बोल दिया कि मैं पहले भी ऐसे में कार्यवाही कर चुका हूँ, सारी फर्जी निकलती हैं। सबूत के तौर पर जिन लड़कों से पैसे लिये हैं वो सभी हैं और जिस कॉलेज में इनसे पैसे लिये वह कॉलेज सैक्टर-63, छिजारसी भवन के पास आई टी आई है।

कुछ फुर्सत में

✶ बिहार के दरभंगा में आई टी आई कर फरीदाबाद में ***न्यू एलनबरी*** फैक्ट्री में अप्रेन्टिस और फिर 2006 से 2012 नौकरी। सी एन सी और वी एम सी की प्रोग्रामिंग सीखी। बावल में ***सन्धार*** फैक्ट्री में 2013 से अगस्त 2017 तक। इधर 48-49 इन्डस्ट्रीयल एरिया, फरीदाबाद की ***ओसवाल इलेक्ट्रिकल*** (भर्ती वर्धमान डाईकास्टर्स) में प्रोग्रामर-सुपरवाइजर-ऑपरेटर का काम कर रहा था। सुबह 8 से रात 8½ की ड्युटी, रात 10-11 तक रुकना पड़ जाता। तनखा 40 हजार रुपये, ओवर टाइम नहीं। दोपहर तीन बजे 12 सितम्बर 2017 को मशीन पर उँगली कटी। एक अस्पताल में 70 हजार बोले तो एच आर वाले दूसरे में ले गये, टाँके लगाये, 800 रुपये अपनी जेब से दिये। बाद में दे देंगे सुनते ज्यादा दिन हो गये तब एम डी से कहा तो साहब बोले कि एच आर वाले करेंगे। पट्टी के साथ ड्युटी करता रहा। चाची बीमार पर छुट्टी ले कर 22 नवम्बर को गाँव गया और लौट कर 4 दिसम्बर को ड्युटी पहुँचा तो एच आर वाले बोले अगले दिन आना। चक्कर कटवाये और 23 दिसम्बर को बोले कि रिजाइन दे दो। इस्तीफा देने से इनकार कर दिया....... गाँव से फोन आया है कि 26 दिसम्बर को पत्र पहुँचा है जिसमें फुल एण्ड फाइनल बैंक खाते में भेजने की सूचना है।

✶ बड़ी सँख्या में आई टी आई, डिप्लोमा, डिग्री वालों को ***प्रिकोल*** (34-35 सैक्टर-4, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री में दो वर्ष की ट्रेनिंग के नाम पर सरकार की कौशल विकास योजना के तहत रखते हैं। सिखाने के लिये आधी पेमेन्ट सरकार करती है पर प्रिकोल कम्पनी सिखाने की बजाय ट्रेनी से प्रोडक्शन लेती है।

फैक्ट्री में जहाँ 40 मजदूर परमानेन्ट हैं वहीं एक हजार ट्रेनी हैं और मैनेजमेन्ट इनसे तीनों शिफ्टों में उत्पादन कार्य करवाती है। इन वरकरों की ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं। चोट लगने पर ट्रेनी को निकाल देते हैं। छुट्टी करने पर ट्रेनी को निकाल देते हैं। इन्हें बोनस नहीं। वाहनों के मीटर बनते हैं। आई टी आई को महीने के 9100 रुपये और पूर्ण उपस्थिति के 300 रुपये। डिप्लोमा तथा बी टेक को महीने के 9500 रुपये और पूरी उपस्थिति के 700 रुपये।

✶ ***एम ए डिजाइन*** (ए-41 सैक्टर-80, नोएडा फेज-2) मैटल पॉलिश फैक्ट्री में ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखे 250 मजदूरों की कागज में दो शिफ्ट हैं। सुबह 8½ वालों से साँय 5 बजे पंच आउट के बाद पीस रेट पर काम करवाते हैं। दोपहर दो बजे की शिफ्ट वालों को सुबह 8½ बजे बुला लेते हैं और बिना पंच इन के काम करवाते हैं — 2 बजे ऐसे वरकरों का पंच इन होता है। स्टील पॉलिश में ताकत ज्यादा लगती है और भारी चोट का डर रहता है। ब्रास तथा अल्युमिनियम पॉलिश में ज्यादा टेढी-मेढी डिजाइन के कारण ज्यादा हाथ फँसते हैं। अधिक समय, 12-16 घण्टे लगातार काम, हैल्परों से ऑपरेटरों का काम करवाने, पीस रेट कम रखने से दो पैसे के लिये अधिक रफ्तार से काम करना — इन कारणों से एक्सीडेन्ट ज्यादा होते हैं। नवम्बर 2017 आरम्भ में दोपहर 2 बजे से शिफ्ट वाले हैल्पर से सुबह 8½ से पंच इन किये बिना पॉलिश करवा रहे थे, लन्च बाद सवा बजे पीस उछला, सिर लहुलुहान। साँय 5 बजे पंच आउट के बाद 24 नवम्बर को पीस रेट पर वरकर का रात पौने आठ बजे मशीन में हाथ फँसा, टूटा। हैल्पर 30 नवम्बर को साँय 5 बजे पंच आउट के बाद पीस रेट पर , रात साढे सात उँगली कटी। और , 2 दिसम्बर को फिनिशिंग में थिन्नर से एक हैल्पर बेहोश...... कम्पनी घायल मजदूरों को सूरजपुर में न्यू बालाजी अस्पताल ले जाती है और आमतौर पर एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरती। इधर सुपरवाइजरों की बदजुबानी काफी बढ गई है।

प्रैस वरकर

✶ नोएडा में ***दैनिक जागण*** से निकाले प्रिन्टिंग डिपार्ट वरकर ने विस्तार से चर्चा की।

केन्द्र सरकार द्वारा मीडिया के लिये बनाये वेज बोर्ड ने 2008 में अवार्ड दिया। इसके खिलाफ सब अखबार कम्पनियाँ हाई कोर्ट, सुप्रीम कोर्ट गई। हार गई। लेकिन लागू नहीं किया। सुप्रीम कोर्ट ने फिर आदेश दिया। नया ग्रेड लागू करो और एरियर 4 किस्तों में दो। मीडिया कम्पनियों ने आदेश लागू करने का भरोसा सुप्रीम कोर्ट को दिया।

मोटा एरियर : एक-एक वरकर के बकाया 50-60 लाख रुपये। तनखा 14-15,000 देते रहे हैं जबकि वेज बोर्ड के अनुसार 52-55,000 रुपये होनी चाहिये।

जुलाई-अगस्त 2015 में कुछ वरकर दैनिक जागरण की नोएडा प्रैस (डी 210-211 सैक्टर-63) में मैनेजमेन्ट से बात करने गये। सुप्रीम कोर्ट के आदेश का पालन करने की बजाय कम्पनी 10-12 वरकरों का जम्मु , धर्मशाला आदि ट्रान्सफर करने लगी। इस पर रात साढे नौ बजे प्रैस में काम रोक दिया और रात 11-12 बजे चेयरमैन ने व्हाट्सएप किया, मेल भेजा कि किसी का ट्रान्सफर नहीं होगा।

2 अक्टूबर 2015 को जालन्धर, हिसार, लुधियाना, जम्मु , धर्मशाला, नोएडा से दैनिक जागरण के प्रैस वरकर तथा पत्रकार ड्युटी पर जाने की बजाय दिल्ली में जन्तर मन्तर पहुँचे। धरना दिया। प्रधान मंत्री को, राष्ट्रपति को ज्ञापन दिये।

3 अक्टूबर को अपने कार्यस्थलों पर पहुँचे तो ड्युटी पर नहीं लिये। नोएडा में धारा 144, बड़ी सँख्या में पुलिस तथा पी ए सी, दैनिक जागरण प्रैस के नजदीक जाने ही नहीं दिया। श्रम विभाग। निलम्बन-पत्र। आरोप-पत्र। घरेलु जाँच। मार्च-अप्रैल 2016 में दैनिक जागरण कम्पनी ने नोएडा के 189 और जालन्धर, हिसार, लुधियाना, जम्मु , धर्मशाला के करीब 150 वरकर डिसमिस कर दिये।

डिमाण्ड नोटिस। समझौता वार्ता। फेल। दैनिक जागरण का मुख्यालय दिल्ली में और नियुक्ति-पत्र दिल्ली से दिये गये थे करके केस दिल्ली में ले गये। श्रम आयुक्त, दिल्ली ने केस स्वीकार के आदेश दिये और विरोध में कम्पनी हाई कोर्ट चली गई।

दैनिक जागरण वरकरों की तरफ से दूसरी बार सुप्रीम कोर्ट में अवमानना का केस डाला गया। दो महीने पहले आदेश दिया: 6 महीने में लेबर कोर्ट फैसला करे। इधर 14 दिसम्बर की तारीख में हाई कोर्ट ने वरकरों के नोएडा लेबर कोर्ट को केस भेजने के आवेदन को स्वीकार कर लिया। जल्दी के लिये केस दिल्ली किया था, एक साल गया।

कई अखबारों से वरकर निकाले गये हैं। और किसी भी अखबार ने, किसी भी टी वी चैनल ने बरखास्त दैनिक जागरण वरकरों की खबरें नहीं दी हैं।

मस्ती में शक्ति

★ ग्रेटर नोएडा में ***भगत क्रेन्स*** (साइट सी, सूरजपुर औद्योगिक क्षेत्र) कम्पनी ने 15-16 वरकरों को बगैर हिसाब दिये बाहर कर दिया। मजदूर ईकोटेक पुलिस थाना गये। पुलिसवाला : ''हिसाब दिला दूँगा लेकिन सबसे हजार-हजार रुपये लूँगा।'' पुलिसवाला कम्पनी गया और लिफाफा ले कर निकल गया। पूछते-पूछते हम सूरजपुर से आगे कोर्ट पहुँचे जहाँ एक मीडिया वाला मिला। वह भी कम्पनी से बाहर निकल कर बोला : ''अभी दो मिनट में आया।'' और जेब में लिफाफा दबा कर फरार।

कम्पनी गेट के बाहर हम सब मिल कर नारे लगाने लगे – ''कम्पनी मुर्दाबाद !'' – और मोबाइल पर वीडियो बनाने लगे। भीतर से एक खडूस सुपरवाइजर आया, ''क्या कर रहे हो ?'' ''हम वीडियो बना कर इसे व्हाट्सएप और यू-ट्युब पर वायरल करने वाले हैं।'' सुपरवाइजर : ''नहीं! ऐसे तो कम्पनी की बहुत बदनामी होगी।'' वरकर : ''तो सीधे-सीधे हमारा पैसा दो।'' सुपरवाइजर : ''ठीक है। अगली पेमेन्ट के वक्त दे देंगे।'' अगली पेमेन्ट के दौरान हम निकाले हुओं ने अपना हिसाब लिया।

★ दिल्ली-फरीदाबाद बार्डर पर बदरपुर फ्लाई ओवर पर टोल टैक्स वसूलने के लिये 150 वरकर हैं। दो माह से वेतन और फरवरी से एरियर नहीं दिये जाने पर 28 दिसम्बर को इन मजदूरों ने टैक्स वसूलने से इनकार कर दिया। चार घण्टे फ्लाई ओवर टोल फ्री रहा। वरकर एक स्थान पर एकत्र हुये। मजदूरों के मस्त विरोध से तीन लाख का नुकसान। फरीदाबाद से पुलिस पहुँची। राष्ट्रीय राजमार्ग अधिकारी पहुँचे। तत्काल पट्टाधारक मैनेजमेन्ट को बुलाया। (हँसते हुये वरकरों की तस्वीर 29.12.2017 के हिन्दुस्तान अखबार में समाचार के साथ)।

★ ***मंगोलिया/मैगनोलिया*** (बी-60 होजरी कॉम्पलैक्स, ग्रेटर नोएडा) कम्पनी ने लन्च के घण्टे का ओवर टाइम सिंगल रेट से करने की बात की। हँगामा। मैनेजमेन्ट इस पर पीछे हट गई लेकिन तनखा 9319 रुपये से 9119 करने की बोली। सभी मजदूर काम रोक कर फ्लोर पर ग्रुपों में खड़े हो गये। लन्च के वक्त बाहर पार्क में सब वरकर जमा हो गये। तब मैनेजमेन्ट ने तनखा पुराने रेट से ही दी। घटाने की बात को जनवरी पर टाल दिया और नई भर्ती 9119 रुपये तनखा में करने लगी। पुराने और नये भर्ती ने आपस में चर्चायें की। पुराने और नये लाइनों में संग-संग होते हैं। मैनेजमेन्ट अब टारगेट 20 रखती है तो पुराने और नये वरकर मिल कर 15 पीस ही देते हैं।

कुछ इमेल पते :

मुख्य मन्त्री, हरियाणा < cm@hry.nic.in>

श्रम आयुक्त, हरियाणा < labour@hry.nic.in>

मुख्य मन्त्री, दिल्ली < cmdelhi@nic.in>

श्रम विभाग दिल्ली < labjlc2.delhi@nic.in >

मुख्य मन्त्री उत्तर प्रदेश ईमेल < cmup@nic.in >

श्रम आयुक्त, उत्तर प्रदेश इमेल <labourcom@nic.in>

ई एस आई महानिदेशक < dir-gen@esic.nic.in >

केन्द्रीय भविष्यनिधि आयुक्त < cpfc@epfindia.gov.in >

चीफ विजिलैन्स पी एफ < cvo@epfindia.gov.in >

फोन तथा व्हाट्सएप के लिये नम्बर : 9643246782

ईमेल
< majdoorsamachartalmel@gmail.com >

< http://faridabad majdoorsamachar.blogspot.in >

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स,
बी–551 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।
फोन नम्बर : 9306159411

ईन्धन क्या है ?

एक प्रवचन सुना।

अरे ! आप कब से प्रवचन सुनने लगे ? आप तो कहते हो , यहाँ सब ज्ञानी हैं , कृपया प्रवचन ना ही करें।

हाँ , यह तो मैं मानता हूँ और कहता भी हूँ। लेकिन यह प्रवचन जो मैंने सुना वो एक ऐसे सन्दर्भ में था, और ऐसे प्रश्नों पर था जो कोमल के संग महत्वपूर्ण भी हैं।इसलिये प्रवचन के प्रति अपनी अरुचि को यहाँ नरम किया।

अरे ! आपने तो माहौल का स्वाद ही बदल दिया। कुछ विस्तार से तो बोलें।

भीड़ जमी थी। फाटक के पास। सुनने में था कि तीन युवा कट गये। ड्युटी से लौट रहे थे। भीड़ में काफी बेचैनी थी। वो भीड़ हर दिन यह क्रासिंग पार करती है। माहौल में अहसास था कि मानों सब का कुछ अंश कटा है।

फिर ?

एक युवा सब को कुछ सुना रहा था। सब मन लगा कर सुन रहे थे। वो बार-बार कट जाने शब्द पर अटक रहा था। स्वर में एक कम्पन थी और भाषा में बहुत मनन था।जैसे कि उसने अपनी भाषा में और भाषा से काफी कुछ प्रयोग किये हैं।

लग रहा है कि भाषा, माहौल , उस शख्स से आप बहुत प्रभावित हुये हैं। प्रवचन कह कर शायद आप प्रभाव को थोड़ा खोल रहे हैं।

शायद आप ठीक कह रहे हो। लेकिन उसके बोलने की स्टाइल पर प्रवचन का प्रभाव था। उसने कटने शब्द की इतनी तरह से व्याख्या की कि सब व्याकुल हो गये। कनफ्युज्ड हो गये।

अपने आप में कटना शब्द बहुत यूज होता है। अपने बीच हम बहुत इस्तेमाल करते हैं।

वो यह जानता था।शरीर कटता है।चीजें कटती हैं। इन्सान प्रकृति से कटता है। शरीर से हाथ कटते हैं। बचपन दिमाग से कट जाता है। बुद्धि करुणा से कट जाती है। जीवन के साधन जीवन से कट जाते हैं। मनुष्य से मनुष्य कट जाता है। मशीन से मनुष्य कट जाता है।

यह सारा वह रुक-रुक कर कटने पर बोल रहा था क्या? इसमें तो लोगों ने अपने कटने की फोर्स से अचानक परिचय प्राप्त किया होगा।

मैं तो इतनी दूर से यहाँ ही इस कटने की शक्ति को महसूस कर रहा हूँ।

इसीलिये शायद हम आकर्षित होते हैं उस सोच से जो कठिन क्षणों में सोच को सम्भव बनाती है, हठीला बनाती है , सोच की धारा को सब में बहा देती है।

कुछ ऐसा ही था। कटने का दर्द , कटने की उम्मीद, कटने की आशंका, कटने की आकांक्षा, कटने का क्रोध , कटने का आनन्द , सब पक रहा था। और ईन्धन , बोलो क्या था ?

क्या था ?

मेरी कोशिश सुनिये। जमीन कट गई। जमीन से कट गये। ट्रेन ली , गाँव से कट गये।

फिर भी , ईन्धन क्या ? विवरण महत्वपूर्ण है। यह सब के पास बहुतायत में है। और हर वर्णन में ईन्धन का एक विवरण है।

यहाँ से तो सालों साल जा रहे हैं हजारों जगह। बिदेसिया गीत और जहाजी गीत कण-कण व्यापी हैं।

तो, तू कह रही है कि संगीतमयता वह ईन्धन है ?

यार तुम लोगों ने तो बीच में आ कर मेरी बातों का अपहरण ही कर लिया। लेकिन बातें बहुत अच्छी बोले हैं। ईन्धन शायद एक नहीं है।

और, कुछ ईन्धन जुलूस में चलती है। कुछ ईन्धन जल जाती है।कुछ ईन्धन लावा रूप में अंतर्शिरा बन कर बहती है।

तेरा लावा उल्लास में कभी इधर-उधर तो

निकलता है। उसको क्या बोलते हैं ?

नाम ढूँढ रहा हूँ दोस्त। नाम ढूँढ रहा हूँ। एक बार नाम मिल जाये तो सब की हवा टाइट हो जायेगी। वो नाम ही नहीं मिल रहा। अनुभव में है, वर्णन में है, अहसास में है, धारा में है, प्रवाह में है, प्रतिध्वनियों में है, क्रियाओं की लहरों में है।

तेरी यह खोज और तेरा सुरूर मुझे उत्तेजित करता है।

बहुत कमजोर हैं कम्पनियाँ

मालिकों, फैक्ट्री मालिकों का दौर 1860 में लड़खड़ाने लगा था। दस-बारह द्वारा मिल कर फैक्ट्री लगाना, ज्वाइन्ट स्टॉक कम्पनियों का बनना इसका एक लक्षण था। फिर हजारों शेयर होल्डरों से पैसे जुटाना फैक्ट्री स्थापना के लिये आवश्यक हो गया। फैक्ट्री की बढती साइज और बढती लागत के कारण फिर फैक्ट्री लगाने के लिये धन का मुख्य स्रोत कर्ज बना। मालिकों का स्थान चेयरमैन, मैनेजिंग डायरेक्टर, प्रेसीडेन्ट, सी ई ओ ने लिया, मैनेजमेन्ट ने लिया। कम्पनियों से तनखा लेते, कम्पनियों से चोरी करते कम्पनियों के इन मुखियाओं को मालिक कहने का चलन रुका नहीं है। नेता, अखबार, रेडियो, टी वी "कम्पनी मालिक" का प्रचार-प्रसार करते रहे हैं। लेकिन एक सौ वर्ष से कमजोर होती आई कम्पनियाँ इधर बहुत कमजोर हो गई हैं। कम्पनी द्वारा स्वयं बनाये और उनकी सरकारों द्वारा बनाये गये नियम-कानून लागू किये जायें तो कम्पनियाँ बन्द हो जायेंगी। कम्पनियों द्वारा फैक्ट्रियों में, ट्रान्सपोर्ट में, मार्केटिंग में इनकी सरकारों द्वारा निर्धारित न्यूनत वेतन, आठ घण्टे की ड्युटी, ओवर टाइम के पैसे दुगनी दर से, स्थाई काम के लिये स्थाई मजदूर रखना लागू किये जायें तो दुनिया में अधिकतर कम्पनियाँ बन्द हो जायेंगी।

★ ***एस के एच मैटल*** (आई एम टी मानेसर में सैक्टर-8 में मारुति सुजुकी परिसर के अन्दर) फैक्ट्री में केवल स्टाफ के लोग परमानेन्ट हैं और छह ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 800 वरकर हैं। फैक्ट्री में 100 से ज्यादा रोबोट हैं। वैल्ड शॉप में 8-8 घण्टे की शिफ्ट हैं। प्रैस शॉप में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट में 120 मजदूर हैं। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से देते हैं और कहते हैं कि कोई पूछे तो कहना कि दुगुनी दर से देते हैं। अलग-अलग डिपार्ट के हिसाब से प्रोडक्शन बढाते हैं। डिपार्ट मीटिंग में एक समोसा और लड्डू, 235 की जगह 280 पीस दो, पैसे बढाने की कोई बात नहीं। मीटिंग में कोई वरकर पैसे बढाने की बात करता है तो अगले दिन उसे एच आर में बुलाते हैं। वहाँ एकत्र स्टाफ के कई लोग अकेले मजदूर को धमकाते हैं और फिर निकाल देते हैं। दिसम्बर 2017 में 2 को इस प्रकार निकाला। रोबोट से 2014 में एक मजदूर की मृत्यु के बाद वैसा नहीं हुआ है। मारुति सुजुकी फैक्ट्री की ही तरह एस के एच मैटल में भी रोज 15 मिनट एक्सट्रा काम। इन मिनटों को जोड़कर मारुति में बदले में छुट्टी अथवा पैसे देते हैं लेकिन एस के एच में न छुट्टी देते और न ही पैसे।

★ ***जे आर एन इंजिनियरिंग वर्क्स*** (शेड नं. 103, रोड़ नं. 2, नैपको बेवल गियर काम्पलैक्स, 20/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद) फैक्ट्री में बनाये जाते लोहे के ऑटो पार्ट्स जर्मनी भी भेजे जाते हैं। फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं, रविवार को भी, ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। करीब 300 मजदूर हैं, अधिकतर की ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं — इधर जनवरी में 15 की फैक्ट्री में फोटो खिंचवाई है ई एस आई तथा पी एफ के लिये। हैल्परों को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के मात्र 8800 रुपये। सी एन सी, वी एम सी चलाते नये ऑपरेटरों को भी 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 8800 रुपये, दो-तीन महीने बाद 500-1000 रुपये बढाते हैं। दो किस्म की चाय — नाइट शिफ्ट में एक रोज एक स्टाफ वाले ने वरकरों को घटिया चाय पर एतराज किया : " कैसे पीयेंगे इसे ?" अगले रोज रात को स्टाफ और वरकरों की एक जैसी चाय।

और नाक तक सरकार

मण्डी-मुद्रा, मजदूरी प्रथा, ऊँच-नीच वाले सामाजिक सम्बन्धों के अधिकाधिक लड़खड़ाते जाने का समय है यह। आज मंत्रियों के आदेशों का अधिकारियों द्वारा पालन नहीं करना, अफसरों के आदेशों का कर्मचारियों द्वारा पालन नहीं करना, अदालतों के आदेशों का किसी द्वारा पालन नहीं करना, युवाओं द्वारा रस्मों-रिवाजों का पालन नहीं करना, पार्टी नेताओं के आदेशों का पालन पार्टी सदस्यों द्वारा नहीं करना, कानूनों का पालन किसी द्वारा नहीं करना दुनिया-भर में सामान्य होता जा रहा है। सन् 1800 के बाद भारत में बादशाहों के आदेशों का पालन उनके अपने परिवार में नहीं होता था, दिल्ली में लालकिला तो उन शहंशाहों के लिए बहुत बड़ा था। खानापूर्ती का समय था वह। आज लाखों में पुलिस-फौज वाले सरकारी तन्त्रों के मुखियाओं की स्थिति उन बादशाहों वाली है। रोना-धोना खूब है और चौतरफा खानापूर्ती ही खानापूर्ती है। आज नई समाज रचना के तीव्र मंथन के दौर में तो हम हैं ही, सामान्य मामलों में भी अपने दम पर मिल कर कदम उठाना एक अनिवार्य आवश्यकता है। बढते दायरों में मिल कर कदम उठाना

अधिकाधिक प्रकट हो रहा है — 2013 में नोएडा तथा ओखला उद्योगिक क्षेत्र में, 2014 में कम्बोडिया में, 2015 में उद्योग विहार गुड़गाँव में तथा केरल में मुन्नार में चाय बागानों में, 2016 में कर्नाटक में बंगलुरू तथा बांग्लादेश में......

बढते आदान–प्रदान

✶ ***पैको इन्डस्ट्रीज*** (डी-31, 32, 33 ओखला फेज-1, दिल्ली) फैक्ट्री में 200 मजदूर मुख्यतः निर्यात के लिये कारब्युरेटर बनाते हैं। दिल्ली सरकार द्वारा 3 मार्च 2017 से निर्धारित न्यूनतम वेतन मैनेजमेन्ट ने लागू नहीं किया। कहते रहे कि कोर्ट का स्टे है, दिखाओ नया ग्रेड कहाँ मिल रहा है। एक पे-स्लिप जिसमें नया ग्रेड दर्शाया था वह दिखाने गये तो साहब ने नहीं देखी। दबाव बढाने के लिये मजदूरों ने ओवर टाइम बन्द किया पर तीन महीने यह करने पर भी कम्पनी ने नया ग्रेड नहीं दिया। पास ही डी-72 स्थित ***बुटीक*** गारमेन्ट एक्सपोर्ट फैक्ट्री के मजदूरों ने बताया : नया ग्रेड लागू नहीं करने पर एक रोज सब वरकर फैक्ट्री में बैठे गये थे और उत्पादन तब जारी किया जब मैनेजमेन्ट नया ग्रेड देने पर राजी हुई, 3 मार्च से एरियर भी दिया। फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट के मेन बन्दे को पैको मजदूरों ने 29 जनवरी को लिख कर दिया कि नया ग्रेड लागू नहीं किया तो 5 फरवरी से टूल डाउन करेंगे। तीन फरवरी को डायरेक्टर ने फैक्ट्री आ कर बातचीत के लिये मजदूर बुलाये और बोला, "अभी स्टे आर्डर है, केस फाइनल होते ही एक-एक पैसा दे देंगे, एरियर के साथ देंगे...."। सब मजदूरों ने सोमवार, 5 फरवरी को टूल डाउन करने का निर्णय लिया।

✶ बी-43, 44 हौजरी कॉम्पलैक्स, नोएडा स्थित ***वीयरवेल एक्सपोर्ट*** फैक्ट्री में 11जनवरी को हँगामा हुआ। दिसम्बर की तनखा नहीं दी थी। मैनेजर घबरा गये। मैनेजिंग डायरेक्टर फैक्ट्री पहुँचा। हँगामे के बीच वरकरों ने साहब को घेर कर सवालों की बौछार की। क्या जवाब देते। यही बोले कि दिसम्बर की तनखा 15 जनवरी को दे देंगे। हँगामा जारी रहा। मजदूरों ने इस का वीडियो बना कर व्हाट्सएप के जरिये फैलाया। शीघ्र ही यह बातें दिल्ली और इर्द-गिर्द के औद्योगिक क्षेत्रों के संग-संग दुनिया-भर में। उत्पादन और वितरण के वैश्विक चरित्र के कारण वीयरवेल कम्पनी की पोजीशन और टाइट हो गई। दिल्ली में ओखला में कम्पनी की फैक्ट्री के वरकरों ने नया न्यूनतम वेतन लागू करवाने के लिये पहले ही कम्पनी की नाक में दम कर रखा है। नोएडा फैक्ट्री में मजदूरों के सामुहिक कदम से वीयरवेल मैनेजमेन्ट इतनी हड़बड़ाई की 11 जनवरी को ही साँय दिसम्बर की तनखा देनी आरम्भ कर दी। हड़बडाने के संग-संग मैनेजमेन्ट इतनी डर भी गई कि एच आर वालों की छुट्टी कर दी।

✶ ***सोनु एग्जिम*** (बी-5/3 और बी-6/2 ओखला फेज-2, दिल्ली) फैक्ट्रियों में सैम्पलिंग तथा फिनिशिंग का काम होता है और प्रोडक्शन का काम कम्पनी की नोएडा तथा ई-47/11 ओखला फेज-2 फैक्ट्रियों में होता है। दिल्ली सरकार द्वारा 3 मार्च 2017 से निर्धारित न्यूनतम वेतन कम्पनी नहीं दे रही। बी-5/3 ओखला फेज-2 फैक्ट्री में कम्पनी की हैड ऑफिस भी है। नये ग्रेड के लिये मजदूरों ने कई कदम उठाये हैं। बी-5/3 में 200 के करीब सैम्पलिंग टेलर और फिनिशिंग, प्रैसमैन, पैटर्न मास्टर, धागा कटिंग वरकर। मजदूरों पर नियंत्रण बनाये रखने के लिये सोनु एग्जिम मैनेजमेन्ट ने सैम्पलिंग टेलरों को टारगेट बनाया और उन्हें नौकरी से निकालना शुरू किया। कुछ छोड़ भी गये। दिसम्बर तक सँख्या 40 हो गई। चक्का जाम कर वरकर श्रम विभाग गये। मैनेजमेन्ट ने वहाँ कहा कि किसी वरकर को नहीं निकालेंगे। काम आरम्भ। इधर जनवरी से मैनेजमेन्ट ने फिर निकालने का सिलसिला शुरू किया। विरोध बढा। कम्पनी ने 3 मार्च से एरियर और नये ग्रेड अनुसार हिसाब का झुनझुना बजाया। और, जिन्होंने रिजाइन करने से इनकार किया उनके कार्ड ब्लॉक कर दिये, करीब 60 का गेट रोक दिया। दिल्ली सरकार के श्रम विभाग की मिलीभगत से निकाले वरकरों को दिये चेक में भी सोनु एग्जिम मैनेजमेन्ट ने खेल किया— जनवरी में दिये चेक पर नवम्बर की तारीख डाली। सैम्पलिंग टेलरों ने 1 फरवरी को साँय फिर चक्का जाम किया। मैनेजमेन्ट से कोई बात करने नहीं आया। इधर चक्का जाम किये वरकरों ने 5 फरवरी को फैक्ट्री में वीडियो बना कर व्हाट्सएप के जरिये उसे फैलाया। जिन्हें मिला उनमें से कुछ ने उसे फेसबुक पर भी डाल दिया। शिफ्ट छूटने के बाद पार्क में बैठ कर मजदूरों में चर्चा। वीडियो देख कर पहुँची एक अपरिचित का उन्होंने स्वागत किया। पार्क में कोई लीडर टाइप भाषण नहीं हुये। अनेकों विषयों पर जीवन्त चर्चा आगे कदमों के सन्दर्भ में। अपरिचित ने उनकी बातों को अँग्रेजी में लिख कर फेसबुक के जरिये दुनिया-भर में और प्रसार प्रदान किया।

शुरू करें उज्जवल रूप से

साथी एक चीज बताओ जरा। यह बार-बार क्यों बोलते हो कि ''मजदूर'' को यह नहीं समझ आता, वह नहीं समझ आता, पहला पन्ना समझ नहीं आता, यह नहीं करता, वह नहीं करता, अपना हित नहीं समझता।

हाँ मैं भी यह बहुत सुनता हूँ आपसे और मन में आता है पूछूँ कि यह ''मजदूर'' कौन है ?

यह तो आप दोनों लड़ने वाली बात कर रहे हो। मैं जब ''मजदूर'' बोलता हूँ तो मैं किसी एक को चिन्हित नहीं करता। मैं एक आम नासमझी की बात करता हूँ। और जटिलतताओं से जो जूझ नहीं पाते उनको मैं ''मजदूर'' बोलता हूँ।

तो मेरे इस उदाहरण का जवाब दें। जबअचानक कई ''मजदूर'' काम बन्द कर देते हैं तो क्या वो नादानी से ऐसा करते हैं? नासमझी में करते हैं? और उनको कोई समझ नहीं है कि आगे क्या होगा?

नहीं, ऐसी बात नहीं है। मैं भी बहुत बार ऐसे माहौल से गुजरा हूँ। तब दाँव पे काफी कुछ लगा होता है, नादानी वाली बात तो नहीं होती। लेकिन एक रूटीन में बात अलग है।

तो फिर आगे सवाल यह उठता है कि तेरे ख्याल से दाँव के साथ सोच जुड़ी है। दाँव बढता है तो सोच तीखी हो जाती है। और दाँव गिरे तो सोच गायब। कुछ ऐसा ही बोल रहे हो ना आप?

इस सवाल में मैं भी जोड़ना चाहती हूँ। लोकल ट्रेन में ड्युटी के समय दाँव बढ जाता है तब सोचना गायब हो जाता है। मैं जानना चाहती हूँ कि दाँव के साथ तुम क्या समझाना चाहते हो?

मुझे लगता है कि जीवन की शर्त लोगों की अपनी-अपनी होती है और उस पर चुप रहते हैं। इसलिये भी दूसरे की शर्त नहीं सुनाई देती। अपनी शर्त छुप गई, दूसरों की शर्त ढक गई तो एक-दूसरे को नीचा ही देखेंगे और ऊँच-नीच का महिमामण्डन होगा।

मेरी बात को आप सब बेतुके से इधर-उधर ले गये हो। मुझे अपमानित कर रहे हो। मैं रोज लोगों से बात करने की कोशिश करता हूँ और विफल महसूस करता हूँ। आज भी वैसा ही हो रहा है।

गुस्सा मत करो। यह बहस बहुत दिन की है। सवाल यह है कि अगर हम एक-दूसरे के लिये निम्नतर स्तर रखेंगे तो वही ढूँढेंगे, वही दिखेगा। अगर इसके विपरीत सोचें हम? जैसे मैं आपको देख कर सोचूँ कि यह बहुत मोटी किताबें पढता है, दस कार्यस्थलों के अनुभव पच्चीस लोगों के बीच बेहतरीन ढँग से रखता है, और पच्चीस के सौ जगह काम करने के अनुभव अपने में समेटता है तो आपको मैं नासमझ तो नहीं बोलुँगा। अगर बोलुँगा तो मेरी बेवकूफी है।

मैं इस बातचीत में थोड़ा आना चाहता हूँ। अभी आपके जो ''मजदूर'' हैं उनको लेबर कोर्ट से कोई मतलब नहीं रहा। जितने भी विवाद देखो तो वो सारे क्रिमिनल कोर्ट में ले कर जाती हैं मैनेजमेन्ट। कुछ हजार जमानत नहीं मिलने के कारण जेल में हैं। कई को बेतुके-ही दोषी ठहरा कर जेल में बन्द कर रखा है। क्या यह बुद्धु ''मजदूर'' का लक्षण है?

यहाँ मैं भी कुछ कहना चाहता हूँ। आज जो भी काम में घुस रहे हैं वो भाषा में निपुण हैं, टैक्नोलॉजी में निपुण हैं, बातचीत में - ग्रुप बनाने में - दूसरों के ग्रुपों में शामिल होने में तेज हैं।

मैं भी इस बातचीत में कुछ योगदान देना चाहती हूँ। अपराध की खबरें पढ लीजिये या लड़का-लड़की के भागने के समाचार पढ लें, आप पायेंगे कि एक आम रिपोर्टर भी एक युवा ''मजदूर'' को कितना दिमाग वाला और हिम्मतवाला दिखा बैठते हैं। जब घटना नहीं समझा पाते तब बुद्धि और हिम्मत की बात की जा सकती है।

हाँ। जब नहीं समझ पाते तो यह बेहतर होगा कि तिरस्कार करने, छोटा दिखाने की बजाय

थोड़ा रहस्य, थोड़ा आकर्षण, और बुद्धि तथा साहस में बराबरी में देखें।

तो क्या आप सब का कहना है कि मैं अपने अनुभवों के विपरीत सोच को ज्यादा भाव दे देता हूँ?

शायद आम को नीचा तथा खास में वाह-वाह वाला रुटीन विभाजन कर एक-दूसरे को त्रिशंकू बना देते हैं।

व्यक्ति हों चाहे समूह, श्रेष्ठ उज्जवल रूप जो उभरे हैं उन्हें सामने रख कर सोच को बनायें, बढायें, गति दें।

यही तो जीवन है।

इनके कानून, इनका पालन

रूप ऑटो कम्पनी की सोहना, मानेसर, साणंद (गुजरात), चेन्नई में सात फैक्ट्रियाँ हैं। यहाँ 439-40 सैक्टर-8, आई एम टी मानेसर फैक्ट्री के मजदूरों की बातों पर विचार करें।

फैक्ट्री में फोर्ड और नैनो, आयशर, मारुति सुजुकी वाहनों के स्टीयरिंग तथा उसके पार्ट्स बनते हैं। स्टाफ के 50 लोग तथा वरकरों में चार-पाँच सैटर ही परमानेन्ट हैं। सी एन सी, वी एम सी, एस पी एम मशीनों के ऑपरेटर तथा अन्य मजदूर टेम्परेरी हैं। चार ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 700 वरकर रूप ऑटोमोटिव फैक्ट्री में काम करते हैं। काम स्थाई है और मजदूर अस्थाई हैं। इनका कानून है: परमानेन्ट काम के लिये परमानेन्ट मजदूर।

रूप फैक्ट्री में सुबह 6½ से साँय 5 तक और साँय 5 से अगली सुबह 6½ बजे तक की दो शिफ्ट हैं। दिन में 10½ घण्टे और रात में 13½ घण्टे की शिफ्ट। इनका कानून: 8 घण्टे की शिफ्ट।

इनका कानून: आठ घण्टे बाद ड्युटी ओवर टाइम है और ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से। रूप ऑटो फैक्ट्री में ओवर टाइम के पैसे 50 रुपये प्रति घण्टा। ऑपरेटरों की तनखा 8300-8500-8800-9000 रुपये।

इनका कानून: तीन महीने में 50 घण्टे से ज्यादा ओवर टाइम नहीं। (अन्यथा 8 घण्टे ड्युटी और साप्ताहिक अवकाश का कोई अर्थ नहीं।) रूप ऑटो फैक्ट्री में हर महीने 100 घण्टे से ज्यादा ओवर टाइम के।

इनका कानून: पी एफ की राशि अगले महीने की 15 तारीख तक जमा करना। हर महीने जमा करना। रूप ऑटो फैक्ट्री मजदूरों को पी एफ नम्बर बताये हैं और वरकर ऑनलाइन देखते हैं तब डेढ-दो साल से ड्युटी कर रहों का दो महीने का फण्ड जमा दिखता है।

इनका कानून: तनखा की पर्ची देना। रूप ऑटो फैक्ट्री में मजदूरों को सैलेरी स्लिप नहीं देते।

इनका कानून: लोहे का काम हो वहाँ सेफ्टी शूज, दस्ताने देना। रूप ऑटो फैक्ट्री में लोहे का काम है लेकिन मजदूरों को सेफ्टी शूज नहीं देते, दस्ताने नहीं देते, वर्दी नहीं देते।

इनका कानून: निर्धारित 12 महीने की अवधि में एक महीने भी ड्युटी की है तो मजदूर का बोनस बनता है। रूप ऑटो फैक्ट्री मैनेजमेन्ट कहती है कि तीन महीने ड्युटी वालों का बोनस बनता ही नहीं। और, और 11 महीने ड्युटी की पर दिवाली के समय फैक्ट्री में नहीं हैं तो उन वरकरों को भी रूप मैनेजमेन्ट बोनस नहीं देती।

रूप मैनेजमेन्ट के हिसाब से जो राशि ओवर टाइम की बनती है उसमें भी हर महीने 200-300 रुपये की गड़बड़ी करते हैं। पंचिंग मशीन में गड़बड़ी के कारण हर महीने 8-10 वरकरों की हाजरी में गड़बड़ी। ई एस आई टेम्परेरी कार्ड ही देते हैं जो मजदूरों के किसी काम के नहीं। और, एन डी ओ (नाइट ड्युटी अफसर) बन कर मैनेजर बदल-बदल कर आते हैं: टारगेट पूरा कर सुबह 5 बजे झपकी लेते की फोटो ले कर मजदूर के 13½ घण्टे को जीरो बना देते हैं।

करते हैं, और करिये, फैलाइये

★ ***कैपिटल रेडियो*** (बी-6/4 ओखला फेज-2, दिल्ली) फैक्ट्री में काम करते 100 मजदूरों के लिये नया ग्रेड मई 2017 में लागू किया और 3 मार्च से एरियर भी दिया। जिन्हें डेली वेज वाले कहते हैं उन्हें 8 घण्टे के 500 रुपये किये। फिर जुलाई में कम्पनी बोली कि ओवर टाइम सिंगल रेट से देंगे..... ड्युटी सुबह 8½ से साँय 5 बजे की है और ओवर टाइम होता है तब सुबह 6 से 8 बजे तक, फिर आधे घण्टे के ब्रेक के बाद सामान्य ड्युटी। कैपिटल रेडियो फैक्ट्री दरियागंज में 1955-56 में शुरू हुई थी और तब से ओवर टाइम का भुगतान कानून अनुसार दुगुनी दर से था। दरियागंज से 1999 में फैक्ट्री ओखला शिफ्ट हुई तब बोले थे कि ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से देंगे। दो साल तक किसी वरकर ने ओवर टाइम नहीं किया। भुगतान दुगुनी दर से किया तब मजदूर फिर ओवर टाइम करने लगे थे...... कम्पनी जिन 25 को डेली वेज कहती है वे 3-4-5 वर्ष से फैक्ट्री में काम कर रहे हैं लेकिन उनकी ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं, साप्ताहिक अवकाश नहीं, त्यौहारी

छुट्टियाँ नहीं, पैसे महीने में, ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से (दरियागंज में डेढ की दर से थे)..... जुलाई 2017 से ओवर टाइम सिंगल रेट से करने की घोषणा का डेली वेज पर कोई असर नहीं और वे सुबह 6 बजे पहुँचने लगे। लेकिन 75 परमानेन्ट मजदूर 1999 की राह चले। परमानेन्ट वरकरों ने ओवर टाइम से इनकार किया..... फोरमैन तोड़ने में लगे हैं।

★ ***इण्डो ऑटोटेक II प्लान्ट*** (261 सैक्टर-24, फरीदाबाद) फैक्ट्री में 28 फरवरी को मैनेजमेन्ट ने नोटिस लगाया : 2 मार्च (दुल्हण्डी) को ड्युटी करोगे तो 350 की दिहाड़ी के साथ 500 रुपये इनाम। फिर 3 और 4 मार्च को भी ड्युटी करोगे तो दिहाड़ी के संग 300-300 रुपये इनाम। जे सी बी कम्पनी से बड़ा आर्डर। इण्डो कम्पनी के फरीदाबाद में II प्लान्ट और सैक्टर-25 में चौथे प्लान्ट में जे सी बी के हिस्से-पुर्जे बनते हैं। कम्पनी की आई एम टी मानेसर, टपुकड़ा (अलवर), और बेंगलुरू में भी फैक्ट्रियाँ हैं।

जनवरी-आरम्भ में मैनेजमेन्ट ने रविवार को ड्युटी का नोटिस लगाया तो दिन शिफ्ट में भोजन के बाद मजदूरों ने काम आरम्भ नहीं किया। सब वरकर एक जगह एकत्र हो गये। स्टाफ वाले तुरन्त पहुँचे। काम शुरू करवाने के लिये 2017 के 6 रविवार के बकाया पैसे और आगे से रविवार के पैसे हर महीने देने का आश्वासन।

फरवरी में मैंनेजमेन्ट ने दिन की शिफ्ट में वरकरों से मीटिंग कर कहा कि आप में से कुछ को परमानेन्ट करेंगे। इस साल वर्दी देंगे.... इण्डो के II प्लान्ट में अभी सक वरकर टेम्परेरी हैं, ठेकेदार कम्पनियें के जरिये 500 मजदूर रखे हैं। शीट मैटल का काम है, सेफ्टी शूज नहीं, वर्दी नहीं।

इधर हर मजदूर को 4 लड्डू और 100 रुपये वाला लन्च बॉक्स दिया तब स्टाफ वाले बता रहे थे कि फैक्ट्री से दो महीने में 20 करोड़ रुपये का माल डिस्पैच हुआ है। इण्डो II प्लान्ट में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। इधर जनवरी और फरवरी में प्रत्येक रविवार को ड्युटी और मात्र दिहाड़ी में।

★ ***क्रियेटिव इम्पैक्स*** (सी-55/2 ओखला फेज-2, दिल्ली) फैक्ट्री में 17-18 महीने का पी एफ कम्पनी ने जमा नहीं किया। जनवरी की तनखा भी 11 फरवरी को तब दी जब मजदूरों ने काम बन्द किया। फैक्ट्री में करीब 1500 वरकर हैं और सब कम्पनी द्वारा स्वयं रखे गये हैं। तनखा लेने के बाद मजदूरों ने फण्ड जमा करवाने के लिये काम बन्द किया।★ कोई हल्ला-गुल्ला नहीं किया। ड्युटी के समय सुबह 9 बजे फैक्ट्री पहुँचते और अपनी-अपनी जगह बैठे रहते। उत्पादन बन्द हुये चार दिन हो गये तब मैनेजिंग डायरेक्टर फैक्ट्री आया। साहब बोला कि दो-दो महीने का करके 31 मार्च तक पी एफ की सब राशि जमा कर देंगे। मजदूरों ने काम आरम्भ कर दिया। कम्पनी ने 24 फरवरी को तीन महीने के पी एफ की राशि जमा की।

★ 115 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित गैलेक्सी वॉग् फैक्ट्री में सैम्पलिंग-प्रोडक्शन-इम्ब्राइड्री में 200 मजदूर हैं। इम्ब्राइड्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। सैम्पलिंग और प्रोडक्शन में सुबह साढे नौ से रात सवा आठ की शिफ्ट और रात 10, 12, 1 बजे तक रोक लेते हैं। प्रतिदिन दो घण्टे ओवर टाइम के पैसे दुगुनी दर से और बाकी के घण्टों के सिंगल रेट से। आई एम टी मानेसर में फैक्ट्री से मैनेजमेन्ट कई मजदूर यहाँ लाई है। वहाँ बोनस देते हैं पर यहाँ उद्योग विहार फैक्ट्री में इम्ब्राइड्री वरकरों तथा स्टाफ के लोगों को ही बोनस देते हैं। सैम्पलिंग और प्रोडक्शन मजदूरों को 2015 तथा 2016 का बोनस नहीं दिया।

तनखा में देरी। मार्च 2017 की तनखा 25 अप्रैल तक नहीं दी और बोले 5-5 हजार ले लो, पैसे आयेंगे फिर देंगे, करना है करो अन्यथा जाओ। अगले दिन, 26 अप्रैल को सैम्पलिंग टेलर फैक्ट्री के अन्दर नहीं गये, 5-5 हजार लेने से इनकार किया, तनखा माँगी, बाहर फैक्ट्री गेट पर बैठे रहे। मैनेजमेन्ट ने 12 बजे तक नहीं बुलाया तो सब (दस) सैम्पलिंग टेलर राजीव चौक के पास लेबर डिपार्टमेन्ट गये। वकील किया। फाइल बनाने के 800-800 रुपये, कुल 8000 लिये।

तारीख पड़ने लगी। पहली 3 मई 2017 को पड़ी। सैम्पलिंग टेलरों के वकील ने तनखा, ओवर टाइम, बोनस के पैसे देने और ड्युटी पर लेने की बातें की। कम्पनी का वकील बोला कि निकाले नहीं हैं, आ नहीं रहे, अब लेंगे भी नहीं।

फैक्ट्री में उत्पादन जारी। कम्पनी ने नये सैम्पलिंग टेलर भर्ती कर लिये।

तब से 8 तारीख पड़ चुकी हैं। अब 4 मई 2018 को अगली तारीख है। हर तारीख पर सब दस सैम्पलिंग टेलर श्रम विभाग जाते रहे हैं।

यह हमीं हैं, तुम्हीं हो, यही लोग हैं

हमें गर्व है कि हम विचरने वाले हैं। असंबद्ध बात करने और सुनने वाले भी हैं।

हैल्लो बॉस! मुझे थोड़ा डिक्शनरी देखने दो। मोबाइल में चेक कर।

घुम्मकड़ । भ्रमणशील। भटकना। भटकाना। आवारा। बेमेल। असंगत।

तो भाई साहब मिस्टर गर्व आप कुछ ऐसा कह रहे हो क्या कि आपकी सोच और हमारी सोच के अन्दाज में ये सारी ट्विस्ट और स्पिन हैं।

कोई सीधी बात नहीं होती क्या?

होती है। कुछ मिनटों तक। फिर वे बहती हैं। कभी कोलाहल। कभी निशब्द। कभी स्तब्ध। कभी मदहोश। कभी विलाप। कभी उग्र क्रोध। कभी आनन्द। कभी आलस। कभी उल्लास। कभी खिलखिलाहट। और मजेदार बात यह है कि यह सब एक ही समय होते हैं और बेताल भी होते हैं।

मानो मेरी हँसी तुम्हारे विलाप से टकरा जाये। मानो मेरी अन्धेरे की चाह तुम्हारे डर से उलझ जाये।

ओय हीरोइन! कविता हो रही है क्या यहाँ। गम्भीर कोशिश हो रही है।

किस चीज की?

किस चीज की? मतलब? अरे यह तो बहुत साफ है कि हम सब एक-दूसरे के साथ किस तरह सोच में रहते हैं और वो शब्दों में कैसे व्यक्त होता है। उदाहरण के लिये हम एक-दूसरे के साथ मैत्री में कैसे रहते हैं और वो शब्दों में अभिव्यक्त कैसे होती है। सोच में हम एक-दूसरे के साथ कैसे रहते हैं इसकी जाँच-परख की कोशिश करते हैं तब एक-दूसरे के साथ सम्बन्धों के भाव का बोध धुँधला पड़ जाता है।

यह तो एक समस्या है। मैं सोचती हूँ कि भावना जहाँ साफ-साफ रेखांकित है जैसे वो गुस्से में है, वो खुशी में बोली तो वहाँ तो सोच-शब्द-सम्बन्ध स्पष्ट दिखने लगते हैं। लेकिन भावना हावी हो जाती है तब सोच को कई बार उभरने नहीं देती। और आप जो कह रहे हो उससे यह कहीं जुड़ी है।

मतलब। मतलब। यह जो, जीवन की जीवन्तता है, उसके जो गुण हैं वो हम कब महसूस करते हैं? मेरा मतलब कब एक साथ महसूस करते हैं।

काफी बार फोन में जब कोई कुछ कह रहा होता है तब एक तो अरजेन्ट का आवेश होता है, दूसरा जीवन को बाधित करने वाली तात्कालिक घटना की स्पष्ट समझ होती है, और अचम्भे का भाव होता है।

सब में ऐसे होता होगा ना?

अरजेन्ट/ तात्कालिक की स्पष्टता/ अचम्भा।

सब के साथ एक और प्रक्रिया होती है। मुझे तो यह लगता है मेरे अनुभव से। जब-तब समूह में अरजेन्ट, तात्कालिक स्पष्टता, अचम्भा की ट्युनिंग हो जाती है। कुछ बहता है। क्षणिक होता है, ज्यादा अवधि का भी होता है। कई चौखटें ढह जाती हैं।

फ्रेश हो जाते हैं। यादें चार्ज हो जाती हैं। अचम्भा सशक्त करता है कि यह हमीं हैं, तुम्हीं हो, यही लोग हैं। कोई चाँद से नहीं लाये गये हैं।

टेन्शन और टार्चर की दोहरी मार इस उज्जवलता पर आक्रमण करती रहती है। मामला बड़ा टफ है।

टफ कहाँ है ? मैं रोज ही लाखों के बीच खड़े हो कर अखबार को जाते हुये देखता हूँ। लहरें दीखती हैं। महसूस होती हैं। शब्दों में छिटक-छिटक कर मिलती हैं।

हाँ, महीने में दो-तीन जगह मिल जाते हैं। अच्छा लगता है। पढते समय मुझे बार-बार यह लगता है कि इन लहरों के लिये आप लोग शब्द ढूँढ रहे हो।

हमें गर्व है कि हम विचरने वाले हैं। सब ही तो विचरने वाले हैं। हमारे बीच, लाखों-करोड़ों के बीच, जो मन्थन हो रहा है वो इन लहरों से प्राण ग्रहण करता है।

तेरा प्राण जब-तब आता-जाता है। पकड़ कर रख। फैला दे।

करना हमीं ने

★ ***कृष्णा ग्रुपो एनटोलिन***(47 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री में एक भी मजदूर परमानेन्ट नहीं है। ठेकेदार कम्पनियों के जरिये 150 वरकर रखे हैं। दो शिफ्ट 12-12 घण्टे की हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। ओवर टाइम के पैसों में से ई एस आई राशि काटते हैं लेकिन पी एफ के पैसे नहीं काटते।

पी एफ में 2015 से अगस्त 2017 तक घोटाला। किसी महीने वरकर के पी एफ का एक नम्बर, किसी महीने दूसरा नम्बर, किसी महीने तीसरा नम्बर। कम्पनी को इस सब से कोई मतलब नहीं। कम्पनी को सिर्फ प्रोडक्शन से मतलब। उत्पादन के लिये ही मजदूरों की मीटिंग मैनेजमेन्ट लेती है। ऐसी मीटिंगों में बार-बार मजदूरों द्वारा पी एफ की बात उठाने पर पिछले वर्ष दिवाली के समय मैनेजमेन्ट बोली थी कि दो महीने में पी एफ के पैसे ठीक करवा देंगे। ढर्रे अनुसार कुछ नहीं किया गया।

इस वर्ष जनवरी में मजदूरों ने लाइन बन्द की। फटाफट मैनेजमेन्ट ने कुछ वरकरों को चेक दिये और बाकी से फार्म भरने को कहा। कृष्णा ग्रुपो एनटोलिन फैक्ट्री में मारुति सुजुकी, होण्डा, अशोक लेलैण्ड वाहनों के पार्ट्स बनते हैं।

★ ***जे जे एक्सपोर्ट*** (सी-54/2 ओखला फेज-2, दिल्ली) फैक्ट्री में ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखी 50 महिला मजदूरों को 8 घण्टे के सिर्फ 250-300 रुपये, ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं, और जाँच वाले आते हैं तब इन्हें पीछे के गेट से फैक्ट्री के बाहर कर देते हैं।

फैक्ट्री में पीने का पानी गन्दा। मजदूर खरीद कर पानी पीते हैं। फैक्ट्री में 150 वरकरों की शिफ्ट सुबह साढे नो बजे आरम्भ होती है। साँय साढे छह बजे कार्ड पंच हो जाता है और फिर रात साढे आठ तक बिना कार्ड पंच काम। रविवार को सुबह साढे नो से साँय 6 बजे तक बिना कार्ड पंच किये काम। कम्पनी ओवर टाइम दिखाती नहीं है, सिंगल रेट से देती है, नकद देती है।

साँय साढे छह बजे 15 मिनट के ब्रेक के बाद वरकर काम आरम्भ करते थे। इधर मार्च-अन्त में मैनेजमेन्ट बोली कि यह 15 मिनट का ब्रेक नहीं होगा। मजदूरों ने साढे छह के बाद रुकने से इनकार कर दिया। काम फँसा। मैनेजमेन्ट 15 मिनट का ब्रेक देने लगी।

कम्पलेन्ट की भाषा को जाने दो

हमें हर महीने कई पाठक अपने-अपने कार्यस्थल पर कानूनों के खुले उल्लंघन की शिकायतें करते हैं। मैंनेजमेन्टों के बुरे व्यवहार की बातें भी होती हैं। यह बढेंगी। कम्पनियाँ अधिकाधिक कमजोर पड़ रही हैं। अब तो यह साफ हो चुका है कि कार्यस्थलों की शिकायतों का कोई सरकारी समाधान नहीं है। श्रम विभाग, लेबर कोर्ट नब्बे प्रतिशत वरकरों के लिये खत्म हो चुके हैं। ऐसे माहौल में कम्पलेन्ट की पुरानी भाषा जिसमें एक सुनवाई की आशा होती थी उसको ले कर चलना आत्मघाती है। हरेक के पास हजार उदाहरण होंगे इसके। मजदूर समाचार में शिकायतों की जगह रखते हैं लेकिन यह अरजेन्ट बन गया है कि जितनी जल्दी हो सके कम्पलेन्ट की भाषा को त्याग दिया जाये। स्वयं द्वारा तथा छोटे-बड़े समूहों द्वारा दबाव डालने के अनुभवों को शेयर करें और उन पर चर्चा करें। इसके सिवा कोई रास्ता दिख नहीं रहा तत्काल राहत के लिये भी। जो दवा एक्सपायर हो चुकी है उससे मोह मत करो।

★ ***ओरियन कॉनमर्क्स*** (90 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव) फैक्ट्री में काम करते करीब एक हजार वरकर महीने के तीसों दिन, वर्ष के 365 दिन चमड़े के जैकेट बनाते हैं। सब मजदूर कम्पनी ने स्वयं रखे हैं। सुबह साढे नो से साँय साढे छह, रात साढे आठ, साढे ग्यारह तथा महीने में 15 बार तो रात 3 बजे तक रोकते हैं। महीने में 125-140 घण्टे ओवर टाइम के, भुगतान दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से। तनखा 15 दिन पर। महीने में 6 बार पैसे देते हैं : दो बार वेतन के, दो बार ओवर टाइम के, दो बार फुडिंग के। सब मजदूरों की ई एस आई तथा पी एफ हैं, महीने में इनकी राशि तनखा से दो बार काटते हैं, और कम्पनी ने जो राशि देनी होती है वह भी वरकरों की तनखा से काटते हैं। दिखाने के लिये कैन्टीन है — भोजन नहीं, चाय भी नहीं। एक टी-ब्रेक 15 मिनट का साँय 4 बजे और अगर चाय पीने फैक्ट्री के बाहर चले गये तो ओवर टाइम में से 15 मिनट काट लेते हैं। हर 6 महीने में एक-एक करके बुला कर रिजाइन ले लेते हैं। धमकाने के लिये फैक्ट्री में 7-8 लोग घूमते रहते हैं।

★ ***मार्क एग्जास्ट*** (74 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री में सब वरकर पुराने हैं, 3-4-5-6 वर्ष से काम कर रहे हैं। सब वरकर टेम्परेरी हैं, दो ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे गये हैं। कम्पनी की नरसिंहपुर वाली फैक्ट्री से टूल रूम, मेन्टेनैन्स, क्वालिटी वाले कुछ परमानेन्ट मजदूर आते हैं और देख कर चले जाते हैं। कहने को एक शिफ्ट है, सुबह 7 से दोपहर साढे तीन की, लेकिन लगातार 24 घण्टे, लगातार 36 घण्टे जबरन रोक लेते हैं। टारगेट हाई है और मशीन ब्रेक डाउन हो चाहे 24-36 घण्टे ड्युटी, टारगेट दो ! लाइन सुपरवाइजर गाली बकते हैं। महीने में किये 100-150-200 घण्टे ओवर टाइम को 50-75-100 घण्टे बना कर ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से पर हस्ताक्षर करवाते हैं।

भोजन के 200 रुपये महीना काटते हैं और कैन्टीन में खाना ठीक नहीं। वरकर जब कहते हैं कि 300 रुपये काटो पर भोजन ठीक दो तब स्टाफ वाले बोलते हैं कि खाना है तो खाओ नहीं तो बाहर जाओ। पीने का पानी दो स्थानों पर है परन्तु भोजन के बाद दोनों जगह ही पानी नहीं। पाँच-दस मजदूर इक्ट्ठे होकर जाते हैं तब स्टाफ वाला बोतल का पानी दे देते हैं। और फिर किसी एक को बुला कर क्लास लेते हैं: दस को ले कर आ गया! फैक्ट्री में मुख्यतः होण्डा तथा सुजुकी दुपहियों के पुर्जे बनते हैं। यहाँ कम्पनी वार्षिक बोनस मजदूरों को देती ही नहीं।

★ ***यू पी एल*** (डी-13/3 ओखला फेज-2, दिल्ली) सर्जीकल आइटम बनाती फैक्ट्री में 350 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। कम्पनी स्वयं 10 हैल्पर रखती है और 6 महीने में निकाल कर उन्हें फिर रख लेती है। इन हैल्परों की तनखा 6400 रुपये, ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं। कम्पनी द्वारा चार ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 125 मजदूरों की भी ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं।

★ ***सोनिया टैक्सटाइल्स*** (32 सैक्टर-6, फरीदाबाद) फैक्ट्री में करीब 500 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। कम्पनी ओवर टाइम दिखाती नहीं और इन पैसों को जोड़ कर तनखा ज्यादा दिखाती है। चैकिंग के समय मैनेजमेन्ट ओवर टाइम की फाइल छिपा देती है और वरकरों से कहती है कि कोई पूछे तो कहना ओवर टाइम नहीं होता।

★ 105-106 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित ***मोडलामा एक्सपोर्ट*** कम्पनी की बड़ी फैक्ट्री में टेलरों की एक शिफ्ट है। दो शिफ्ट वाली कटिंग तथा फिनिशिंग में रात 8 से अगली सुबह पौने सात बजे की दूसरी शिफ्ट में 150 वरकर हैं। ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से है लेकिन ..... लेकिन महीने में 1500 रुपये काट कर देते हैं। कैन्टीन में 25 रुपये में थाली, भोजन ठीक नहीं। अभी इतना ही...... 200 उद्योग विहार फेज-1 वाली मोडलामा फैक्ट्री में 400 मजदूर हैं। फिनिशिंग विभाग में दो शिफ्ट हैं। सुबह 8 बजे से रात पौने आठ, पौने नो, पौने दस तक और नाइट लगती है तब रात 1 बजे तक रोकते हैं। दूसरी शिफ्ट रात 8 बजे से अगली सुबह सात बजे तक। फिनिशिंग में कम्पनी ने 100 वरकर स्वयं रखे हैं और 40 वरकर ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखे हैं। कम्पनी द्वारा स्वयं भर्ती को प्रतिदिन ओवर टाइम के दो घण्टे के पैसे दुगुनी दर से और बाकी घण्टों के सिंगल रेट से। ठेकेदार कम्पनी द्वारा रखे वरकरों में 10 महिला भी जिनकी तनखा निर्धारित न्यूनतम वेतन से भी कम, 6000 रुपये, ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं, ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से, और रात पौने दस बजे तक भी फैक्ट्री में रोक लेते हैं। नाइट लगती है तभी कम्पनी की 105-106 फैक्ट्री वाली कैन्टीन से भोजन मँगाते हैं, घटिया खाना। फैक्ट्री में पीने का पानी भी खराब। आराम? आराम कहाँ — रविवार को भी ड्युटी।

★ ***विनय ऑटो*** (42 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री में मजदूरों में कोई भी परमानेन्ट नहीं है। छह ठेकेदार कम्पनियों के जरिये करीब 700 वरकर रखे जाते हैं। दो शिफ्ट हैं 12-12 घण्टे की। ओवर टाइम के 100 घण्टे हैं तो 50 दिखा कर भुगतान दुगुनी दर से दिखाते हैं। होण्डा दुपहियों और मारुति सुजुकी वाहनों के वायर बनाते इन मजदूरों को वार्षिक बोनस नहीं देते।

★ ***पर्ल प्रिन्टर*** (सी-105 ओखला फेज-2, दिल्ली) प्रैस में 60-65 मजदूरों में पी एफ किसी का नहीं है और ई एस आई 10-15 की ही है। नये हैल्पर की तनखा 8000 और पुराने की 10,000 रुपये। दो शिफ्ट 12-12 घण्टे की हैं, ओवर टाइम का भुगतान सवा की दर से।

★ ***धारीवाल रोलिंग मिल*** (101 से 106 एस एम आई ई, मुजेसर, फरीदाबाद) फैक्ट्री में हैवी काम है। चार बड़ी पावर प्रैस है, कुछ इन्च मोटे लोहे को काट देती हैं। फैक्ट्री में 60 मजदूर थे, अब 22-23 बचे हैं, वर्षों से यहाँ काम कर रहे हैं। ई एस आई तथा पी एफ मात्र एक वरकर की हैं। चोट लगने पर कहते हैं कि ठीक हो कर आ जाओ — बैठे दिनों के पैसे नहीं। सुबह 9 से सात साढे आठ तक काम, ओवर टाइम के पैसे नहीं — नकद पचास-सौ दे देते हैं। यहाँ से माल खुशखेड़ा (अलवर) जाता है।

★ ***शिवा इन्टरनेशनल*** (177 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव) फैक्ट्री में सुबह 9 बजे से ड्युटी आरम्भ होती है पर छूटने का कोई समय नहीं। रविवार को भी काम। महीने में 150 घण्टे ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से भी कम, 35 रुपये प्रति घण्टा। ई एस आई तथा पी एफ की राशि 150 वरकरों में से 75 की तनखा में से काटते हैं और इनकी तनखा बैंक खाते में भेजते हैं। लेकिन ई एस आई कार्ड नहीं देते, पी एफ नम्बर नहीं बताते और नौकरी छोड़ने पर मजदूर को फण्ड के पैसे नहीं मिलते। जिन 75 की ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं, उन्हें तनखा नकद।

★ ***सुरभि ग्लास*** (122 सैक्टर-5, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री के वरकरों की बातों से यही समझ में आया कि मजदूरों और स्टाफ के लोगों के साथ टॉप मैनेजमेन्ट बहुत गुण्डागर्दी करती है।

वेस्ट और भोजन के बीच

ऊ-ऊ-ऊ-ऊ-ऊ! ताऊ थोड़ा कम दबाओ। बहुत दर्द हो रहा है।

तेरे पैर के तलवे में बहुत क्रिस्टल जमा हो रखे हैं।

क्रिस्टल? यह कहाँ से आये?

यह शरीर के अपशिष्ट हैं। पसीना, पेशाब, टट्टी, साँस, रक्तस्राव द्वारा शरीर अपने अन्दर की वेस्ट चीजों को निकालता रहता है। और जो रह जाती हैं वो तरह-तरह से शरीर में जम जाती हैं। मैं पैर के तलवे में इन्हें देखता हूँ और हटाने की कोशिश करता हूँ। और यह जो दर्द हो रहा है यह उस वेस्ट को पिघलाने की प्रक्रिया है।

उँ-उँ-ओह-उँ ! ताऊजी हमारे समाज में वेस्ट को ले कर समझ और क्रियाओं में बहुत प्रोब्लम हैं।

क्या प्रोब्लम है?

महसूस तो सब कोई कर लेते हैं। सोच नहीं पाते। यह बहुत गहरी गुत्थी है। यह बहस में आयेगी तो बहुत-सी गाँठें खुल जायेंगी। टट्टी के बारे में आप सोचो तो देख पाओगे कि कितने पर्दों में क्रूरता छिपी है। जो स्वाभाविक है उस पर ही बहुत पर्दे डाले हुये हैं।

फैक्ट्रियों में टॉयलेट पर सोच कम, और टॉयलेट जाने पर पाबन्दियाँ ज्यादा हैं।

जो स्वाभाविक है, सब से है, उसे सिकोड़ कर कुछ पर थोप कर सोच से बाहर कर रखा है।। ऊँ-ऊँ-ऊँ!

ई एसआई अस्पताल की ओखला में जो बिल्डिंग है उस से सटा है शहर के कूड़े का पहाड़।

सब ने देखा है। उस पर काम करते हुये शरीर भी देखे हैं, और अस्पताल में उस की हवा को लेते हुये बीमार शरीर भी देखे हैं। जितना वास्तविक रूप में विशाल, उतना सोच में गायब।

तेरे पैर के तलवे देख कर लग रहा है कि बहस तो खाने पर भी गायब है। तू खाता क्या है? अच्छा खायेगा तभी तो अच्छा हगेगा। पेट साफ रहेगा। मन हल्का रहेगा।

ताऊ अब तो आप मजाक कर रहे हो। हमारे खाने का टाइम और जगह अनिश्चित हैं। क्वालिटी भी अनिश्चित ही कह लें।

सुनो। उमर हो चुकी है मेरी। बच्चे छोटे थे तब इनकी कमाई से ही घर चलता था। खाना बनाने का टाइम था लेकिन ये कैन्टीन के खाने से इतने सन्तुष्ट रहते थे कि कभी सोचा ही नहीं कि घर से खाना ले जायेंगे। और आजकल मैं, मेरा बेटा, मेरी बेटी, सब नौकरी करते हैं। समय कम है और उस में खाना बनाने की भगदड़ रहती है। हम में से कोई कैन्टीन के भरोसे नहीं रहती।

ताई। ताऊ ने कुछ ज्यादा ही हाँका है क्या? ऐसा तो कुछ सुनने में आता ही नहीं है कि खाने की क्वालिटी पर इतना कन्ट्रोल था वरकरों का। ऊ-ऊ-ऊ! ताऊ गुस्से में दबा रहे हो क्या?

हा-हा-हा! अरे नहीं। सुन। हफ्ते में एक दिन अण्डा-करी, एक दिन मीट, एक दिन खीर-पूरी, एक दिन कढी-चावल और साथ में राजमा या दाल, सलाद, सब्जी, चार रोटी, चावल, और गाढा दही। अलग-अलग फैक्ट्री की कैन्टीन में खाने की क्वालिटी के बारे में चर्चायें होती थी। और कहीं बेहतरीन की बात सुनने में आती थी तो अपने यहाँ लागू करवाने के लिये दबाव डालते थे। अरे कभी-कभी तो मस्ती में कैन्टीन से समोसे, ब्रैड पकोड़े, और कभी चिकन घर ले जाते थे। अगर कैन्टीन में दाल पतली हुई तो गजब हँगामा।

ताऊ आप कह रहे हो कि भोजन की पौष्टिकता और खाने की क्वालिटी पर एक आम चर्चा थी जो अब कहीं धुँधली पड़ गई है।

मेरे ख्याल से धुँधली नहीं पड़ी है। यह कहीं सिकुड़ कर परिवार की जिम्मेदारी बन गई है। और, और सिकुड़ कर एक-एक व्यक्ति की कोशिश बन गई है। जो सार्वजनिक बहस होनी है उसके लिये जो सार्वजनिक खाने-पीने की

व्यवस्था है उस पर उत्तेजना हो जो जीवन को एक दावत के तौर पर देखे।

खाने को ले कर पौष्टिकता बिना, सजे पकवानों के साथ - साथ भोजन के प्रति मायुसी व्यापक-सी लगती है।

यह कनेक्टेड है आपकी पहली बात से। वेस्ट के प्रति जो प्रवृति रही है वही अब भोजन को देखने में आ रही है। शादी के समय भोजन की दुर्गति भोजन और वेस्ट के बीच मानव शरीर को गायब होते दिखा रही है।

ताऊ बहुत आराम मिल रहा है। नींद-सी आ रही है। शायद सपनों में भोजन और वेस्ट ही छाये रहेंगे।

छाने दे। सपनों में सोच अंकुरित होती है।

मई दिवस के बहाने

फरीदाबाद में पहली मई को जे सी बी, यामाहा, एस्कोर्ट्स (एच एम एस यूनियन) फैक्ट्रियों में सामान्य उत्पादन कार्य हुआ। एक एस्कोर्ट्स परमानेन्ट मजदूर : ''काहे की छुट्टी ! ड्युटी करो और रोटी खाओ।'' बोनी पोलीमर्स (सीटू यूनियन) फैक्ट्री के परमानेन्ट मजदूर : ''गेट मीटिंग थी। एक घण्टा नेताओं ने भाषण दिये। फिर ड्युटी। जुलूस नहीं। छुट्टी नहीं।'' ब्रॉन लैबोरेट्रीज (एटक यूनियन) दवाई फैक्ट्री पहली मई को चली। गुडईयर टायर (इन्टक यूनियन) फैक्ट्री में पहली मई को सामान्य उत्पादन। व्हर्लपूल (स्वतन्त्र यूनियन) फ्रिज फैक्ट्री पहली मई को चली। कटलर हैमर, वॉयथ, ग्लोब कैपेसिटर, शिवालिक प्रिन्ट्स लिमिटेड, इण्डो ऑटोटेक, ईको कैट, सुपर ऑटो इलेक्ट्रिक, पी आई सी एल, लखानी अरमान ग्रुप, अल्फा टोयो, सुपर फैशन, शोवा, प्राइम पोलीमर्स, पाँच भाई साबुन, टाटा स्टील, विकास फोरजिंग, सिद्धवाल रेफ्रिजिरेशन, वी जी इन्डस्ट्रीयल, बी एस एल कास्टिंग, शाही गारमेन्ट्स, हरियाणा ग्लोबल, फरीदाबाद ऑटो, सीट्ज टैक्नोलॉजी, प्रेसमैक ऑटो, ओरियन्ट फैन, ओसवाल इलेक्ट्रिकल्स, सेन्डेन विकास, श्याम टैक्स, गोपाल सन्स, भारत मशीन टूल्स, नेफा, पीएम्प्रो गारमेन्ट्स, स्टड्स हेल्मेट, सेबरोस, रिक्की प्लास्टिक्स, ब्राइट ब्रादर्स.... फैक्ट्रियों में पहली मई को सामान्य उत्पादन कार्य हुआ। इक्की-दुक्की फ्रैन्ड्स ऑटो कमानी जैसी फैक्ट्री भी रही जहाँ रविवार, 29 अप्रैल को ड्युटी करवा ली गई और बदले में पहली मई को छुट्टी कर दी। औद्योगिक नगर फरीदाबाद की हजारों फैक्ट्रियों में मजदूरों के लिये पहली मई अन्य दिनों के ही समान थी। हाँ, साँय 5 बजे कुछ सरकारी तथा अर्ध-सरकारी कर्मचारी सभा में शामिल हुये जहाँ लीडरों ने मई दिवस की महिमा गा-गा कर सुनाई।

कारण

एक मजदूर बस्ती में पान-सिगरेट, किराना, बाल काटने की दुकानों के बाद पहले परिवार में :

पिता ओखला में फैक्ट्री में काम करते हैं। बड़ा बेटा फरीदाबाद में फैक्ट्री में लगा है। छोटा बेटा नोएडा में निर्माण-स्थलों पर इलेक्ट्रिशियन है। बेटी और दामाद फैक्ट्री वरकर हैं। माँ दो पैसों के लिये घर पर पीस रेट का काम आदि करती रही हैं। तीन छोटे बच्चे हैं। अवकाश के दिन बेटे बिजली उपकरणों की मरम्मत आदि करते हैं।

मोबाइल फोन की छोटी दुकान की बगल में दूसरे परिवार में:

पिता फैक्ट्री वरकर हैं। बड़ा बेटा एम एस सी करने के बाद बेरोजगार। फैक्ट्री में हैल्पर भी लगा। इधर थोड़े-से स्थान पर फोटोकॉपी, कम्प्युटर-इन्टरनेट से बिजली बिल आदि भरने का काम करता है। छोटा बेटा अस्पताल में फार्मासिस्ट लगा है। माँ कुछ समय से गाँव में खेती करने और मकान बनाने में लगी हैं।

बगल में तीसरे परिवार में :

पिता लाँग डिस्टैन्स ट्रक ड्राइवर हैं। दोनों बेटे फैक्ट्री वरकर हैं। बेटी की कुछ वर्ष पहले शादी कर दी। माँ गृहिणी हैं।

चौथे परिवार में :

पिता आर एम पी डॉक्टर लेकिन वर्षों से प्रैक्टिस नहीं कर रहे और दो पैसों के लिये अन्य काम करते हैं। तीनों बेटे फैक्ट्रियों में काम करते हैं। माँ गृहिणी हैं।

औद्योगिक क्षेत्रों में यह व्यापक है। और, 12 घण्टे की ड्युटी भी व्यापक है।

छोटे होते आये परिवार का कार्य दिवस 26-40 घण्टे बन गया है। और नेता दहाड़ते हैं : संघर्षों के बल पर हम ने आठ घण्टे का कार्यदिवस हासिल किया है।

एक कहानी

लीडरों ने घोषणा की : ''दिल्ली चलो !'' समूह का हुँकारा। लाठी-झण्डों के साथ मार्च आरम्भ।

दिशा दिल्ली की बजाय मथुरा की देख कुछ ने खुसर-पुसर की। साथ चल रहों ने डाँट-डपट कर उन्हें चुप करा दिया।

मोर्चा बल्लभगढ के बाद जे सी बी चौक पार कर पलवल की

दिशा में बढता चला तो किनारा कर इधर-उधर से निकलने वालों की सँख्या तेजी से बढने लगी।

जो सिर पर कफन बाँधे थे वो मोर्चा के पलवल पहुँच जाने पर भी डटे थे। बहुत गहरी बात है। कमजोर लोग छोड़ गये हैं। कुर्बानी के बिना कुछ हासिल नहीं होता।

मोर्चा होडल पहुँच गया। ''फुद्दु बना रहे हैं नेता'' कह कर बलिदानी जत्था हट गया।

आस्था वाले, चमत्कार की आस वाले थके-हारे चलते रहे। मोर्चा के मथुरा की सीमा में भूतेश्वर के निकट पहुँचने पर आस्थावान भी भाग्य को फिर कोस कर निकल लिये।

भूतेश्वर में परचम गाड़ कर लीडरों ने घोषणा की : ''दिल्ली पहुँच गये !!''

मथुरा को पवित्र नगरी घोषित कर भूतेश्वर में अनुष्ठानों का सिलसिला आरम्भ। विशेष दिनों में कीर्तन, मई दिवस को कीर्तन।

और एकता के झण्डाबरदार पन्थ में विभाजन : एक से तीन से पन्द्रह से पच्चीस पन्थ बने। प्रत्येक एकमात्र क्रान्तिकारी और बाकी सब ढोंगी। विशेषज्ञों के धाराप्रवाह प्रवचन लेकिन फिर भी हर धड़े में भक्तजन तेजी से घटने लगे।

ऐसे में अकेले-अकेलों के प्रहसन का स्थान संयुक्त परिषद के प्रहसनों ने लिया। और 1987 आते-आते संयुक्त तौर पर भी शोभा-यात्रा और कीर्तन सम्भव नहीं रहे। ऐसे में मई दिवस पर सेमिनारों-गोष्ठियों में पापाचार के बढने को कोसा जाने लगा। अर्थवाद-उपभोक्तावाद के कूँये में चेतना डूब गई।

कई बातें, कई कहानियाँ

★ ताऊ ने यादें ताजा की। फैक्ट्री में 8-8 घण्टे की तीन शिफ्ट थी — 8 से 4, 4 से 12, 12 से 8। आठ घण्टे की शिफ्ट में ही लन्च-ब्रेक, दो टी-ब्रेक, पानी-पेशाब के लिये समय थे। कोई भी मैनेजर इन समयों में किसी वरकर को टोकने की हिम्मत नहीं करता था। विभागों में और पूरी फैक्ट्री में मजदूरों के अपने इन समयों में खूब बातें होती थी।

इलेक्ट्रोप्लेटिंग डिपार्ट में चेन सिस्टम था। कार्यस्थल पर नियन्त्रण के लिये शिफ्ट वरकर आपस में खूब तालमेल रखते थे। सुपरवाइजर से मजदूर अकेले-दुकेले बात नहीं करते थे। हर मसले पर डिपार्ट के सब वरकर सुपरवाइजर के चारों तरफ खड़े हो कर कई ढँग से बोलते थे। एक बहुत गम्भीर हो कर बात करता तो दूसरा गुस्से से बोलता, एक मजाक करता तो दूसरा इधर-उधर की बात करने लगता, पीछे से कोई न कोई सुपरवाइजर के उँगली करता रहता। सुपरवाइजर दब कर रहता था और बीच-बीच में खुद भी प्रोडक्शन में लग जाता था। ऊपर से मैनेजरों और नीचे से मजदूरों के दबाव ने सुपरवाइजर को बी पी का, रक्त चाप का मरीज बना दिया था।

★ सफलता का गुरुज्ञान साम, दाम, दण्ड, भेद है। गुरु के निर्देशन में जोड़-तोड़, तिकड़मबाजी, षडयन्त्र, खूनखराबे में युवा अव्वल रहा। युवा सम्राट बना।

महल। सेवक-सेविकायें। बॉडीगार्ड। राजसी ठाठ-बाट।

और, राजा बनने के लिय जो करम युवा ने किये थे वही राजा बने रहने के लिये जारी रखने पड़े। नींद में भी चैन नहीं। रोज कमरा बदल कर सोना। पुरुष पहरेदारों की जगह स्त्री पहरेदार रखना। युवा की इस सब से, साम-दाम-दण्ड-भेद से घिन बढने लगी।

एक दिन युवा सम्राट पैदल महल से बाहर निकला। नौकर-चाकर छोड़े। सुरक्षाकर्मी छोड़े। राजसी ठाठ-बाट छोड़ा। चल पड़ा।

उत्तर भारत में बिहार में पाटलीपुत्र से युवा ने चलना आरम्भ किया था। चलता रहा। नदी-नाले, दुर्गम जंगल, पहाड़ पार कर चलता रहा। दक्षिण भारत में कर्नाटक में चन्द्रगिरी पर्वत पर पहुँचा।

चन्द्रगिरी पर्वत पर मन की पीड़ा से पार पाने के लिये अन्न-जल छोड़ कर आत्महत्या की। उस समय उनकी आयु 42 थी।

सफलता के गुरुज्ञान को आहूति अर्पित।

★ ***वीयरवेल***(बी-134 ओखला फेज-1, दिल्ली) फैक्ट्री मजदूरों ने 3 मार्च 2017 से लागू ग्रेड को लेने के लिये लगातार कोशिशें की हैं और कई तरीके अपनाये हैं। इस सन्दर्भ में दिसम्बर 2017 के आखिरी हफ्ते में मैनेजमेन्ट ने नोटिस लगा कर 33 वरकरों का गेट रोका और पुलिस बुला ली। नेताओं को भुगत चुके यह मजदूर फिर एक यूनियन लीडर के फेर में पड़ गये। नेता ने श्रम विभाग में केस किया। हफ्ते-हफ्ते पर तारीख पड़ी। आर्डर 1 मार्च को हुआ। रिकवरी सर्टिफिकेट 4 दिन बाद देने, हफ्ते बाद देने की बातें आई। यूनियन लीडर ने टालमटोल शुरू की। मिलने से इनकार किया। फाइल ले जाने को कहा। और फिर यूनियन लीडर बोला : नोएडा में 8000 रुपये में वरकर काम कर रहे हैं, तुम यहाँ 16,000 लोगे तो फैक्ट्री बन्द हो जायेगी। बाहर किये 33 में से 5 मजदूरों ने नौकरी छोड़ दी।

3 मई को वीयरवेल मैनेजमेन्ट और यूनियन लीडर ने श्रम विभाग में समझौते पर हस्ताक्षर किये। जो 28 मजदूर बाहर बचे थे उनमें से 3 को ड्युटी पर नहीं लेने और बाकी को 4 मई से ड्युटी पर लेने की बातें लिखी हैं। 3 मई 2018 वाले मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौते में 3 मार्च 2017 वाले ग्रेड का जिक्र तक नहीं है।

अनन्त है यह कम का जाल

कम्पनी का वकील खुद बोल रहा था कि इस शिकायत का कोई जवाब ही नहीं बनता। वो ये भी कह रहा था कि अगर कोई कम्पलेन्ट करता है कि निकाल दिया और पैसे नहीं दिये तो क्या जवाब लिखो?

कौनसी शिकायतों के बारे में बात कर रहा था वो?

श्रम विभाग में जो इक्की-दुक्की कम्पलेन्ट आती हैं और जिन पर कम्पनियों से लेबर डिपार्टमेन्ट जवाब माँगता है।

ज्यादातर वरकर के लिये तो यह क्लीयर है कि श्रम विभाग से कोई राहत नहीं मिलती। अपने कार्यस्थल पर ही निपटाना होता है। छोटे या बड़े ग्रुप में सहकर्मियों के साथ कदम उठाने पड़ते हैं।

अगर कोई अकेला पड़ जाये तो खुद का लिखा हुआ श्रम विभाग को एक लैटर भी काम कर जाता है।

तो आप कह रहे हो कि कम्पलेन्ट भी कभी सीढी का डण्डा बन जाते हैं।

हाँ, शिकायतों को भी डगों से नाप सकते हो।

यह आप दिलचस्प बात कर रहे हो। मैं कम्पलेन्ट को नकारात्मक ही सोचती हूँ। मेरी समझ रही है कि शिकायत हमारे बीच एयर कूलर का काम करती है। गर्मी की ताप में एक ठण्डक पहुँचाती है।

तो इसमें नकारात्मक क्या है?

मेरे ख्याल से बात गर्म और ठण्डक के बीच घूमती रहती है। कदम नहीं रहती। स्टैप उठाने की बात आई तो कोई दूसरा उठाये। कोई दूसरा कर दे। और यह काफी व्यापक है। इसलिये कम्पलेन्ट नेगेटिव लगता है। इसलिये मुझे आपकी बात रोचक लगी।

आपकी बात काफी हद तक शायद ठीक है। अनुमान ठीक ही है। लेकिन मेरा पढना कुछ और भी कहता है।

हम कई लोगों के बीच में शिकायतों को ले कर बहस चल रही है। इसकी कभी-कभी इस अखबार में भी झलक दिख रही है। हम में से कुछ साथियों का तो यहाँ तक कहना है कि यह व्यवस्था बैठी ही कम्पलेन्टों पर है।

टकरावों का मेरा पढना यह है कि शिकायतों में फर्क करने पड़ेंगे। कुछ शिकायतें कदम तो खोलती हैं लेकिन वो एक व्यक्ति तक सीमित रह जाती हैं। जैसे निकाले जाने के बाद किसी वरकर ने श्रम विभाग में कम्पलेन्ट की कम्पनी की तरह-तरह की गैर कानूनी हरकतों की। श्रम विभाग ने समन भेजा और कुछ तारीखों तथा वार्ताओं के बाद जुर्माने की एक रकम हवा में आ जाती है। समझौते के लिये कम्पनी कोई रकम वरकर के सामने रखती है। ऐसे में अपने दबाव डालने की क्षमता, दबाव बढाने की क्षमता, और कितने दिन दबाव को टिका कर रख सकते हो की वरकर की अपनी रीडिंग उसको दिशा देती है।

इसमें अपने तन और मन को टिकाये रखने की क्षमता का आंकलन भी महत्वपूर्ण है।

सहमत हूँ। और सभी अपने-अपने ढँग से इन क्षमताओं को टटोलते रहते हैं, परखते रहते हैं। अगर खासतौर से देखें तो यह क्षमतायें अपने में दिखती हैं लेकिन दूसरों की यह क्षमतायें ओझल रहती हैं।

या किसी लीडर में यह क्षमतायें ढूँढ ली जाती हैं।

यह ठीक है। लेकिन मेरा कहना कुछ और भी था। सब के अपने-अपने पैमाने तथा स्तर की एक उम्मीद होती है, एक प्रतीक्षा होती है, और एक प्रत्याशा होती है। यह हमारी निजी और सामुहिक क्रियाओं-कदमों को हर समय लपेटे रहती हैं।

तो आपका कहना है कि हम जब शिकायत की भाषा सुनते हैं अथवा बोलते हैं तो उसमें अपने और एक सामुहिक पैमाने की गुणवत्ता पर आलोचना या निराशा होती है। जैसे मैं सोच रही थी कि मेरे कदम उठाते ही 40 जुड़ जायेंगे लेकिन जुड़े 15 ही। इस पर एक निराशा, गुस्सा, और शिकायत की भाषा। आप इसी का संकेत कर रहे हो क्या?

नहीं। जो 15 जुड़े और एक अवधि में संक्रमिक बने

उसे नहीं समझ पाना। कम देखना। अथवा अवधि को अपने पैमाने की प्रत्याशी पर गौण देखना। सब कम पड़ जाता है। पन्द्रह, पाँच सौ, हजार, चार हजार, एक लाख दिखते हैं और फिर कम पड़ जाते हैं। अनन्त है यह कम का जाल।

कभी-कभी इस बेमेल पर हम एक-दूसरे पर हँसते हैं। पैमाने निर्णायक बन जाते हैं और स्टैप्स महत्व खो देते हैं। यही सबसे घातक लगता है मुझे। और इसीलिये कम्पलेन्ट की भाषा बहुत परेशान करती है मुझे।

परेशान मत हो। शिकायत की भाषा तो एक किस्म का झाग है। भाषा की गाद है जो तैर रही है। किसके ऊपर?

परस्पर में चेतना के अस्तित्व और आकृति पर। फिर से शुरू करते हैं।

थक चुकी हैं थकाने वाली राहें

प्लॉट 6 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर स्थित ***ओमैक्स ऑटो*** फैक्ट्री के वरकर 28 मई को सुबह ड्युटी के लिये पहुँचे तो गेट पर पुलिस और नोटिस : 190 परमानेन्ट मजदूरों की नौकरी समाप्त।

1983 में स्थापित ओमैक्स ऑटो कम्पनी की आज भारत-भर में 9 फैक्ट्रियाँ हैं। कम्पनी की बिनौला फैक्ट्री से 300 परमानेन्ट मजदूरों की नौकरी 11 महीने पहले समाप्त कर उत्पादन बन्द (रेलवे डिविजन में काम जारी)। कम्पनी की धारूहेड़ा फैक्ट्री में 7 महीने पहले नये यूनियन लीडर और करीब 300 परमानेन्ट मजदूरों की नौकरी समाप्त कर दी गई। पुराने यूनियन लीडर सस्पैण्ड हैं और जो 30-40 परमानेन्ट मजदूर फैक्ट्री में जाते रहे थे उन्हें एक महीने पहले हिसाब दे दिया। धारूहेड़ा फैक्ट्री में ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे मजदूरों और 6 महीने वाले कैजुअल वरकरों द्वारा उत्पादन जारी है।

इधर 23 मार्च को कम्पनी ने आई एम टी मानेसर फैक्ट्री बन्द करने और मजदूरों की नौकरी समाप्त करने का आवेदन श्रम विभाग में दिया। यूनियन ने विरोध किया। गुड़गाँव से मामला चण्डीगढ भेज दिया गया। श्रम आयुक्त ने मजदूरों को कम्पनी की अन्य फैक्ट्रियों में भेजने की बात की। शनिवार, 26 मई को राज्यपाल का पत्र यूनियन को मिला जिसमें फैक्ट्री चलाने तथा 6 महीने में श्रम विभाग, गुड़गाँव में समझौता करने को कहा था..

इन दो वर्षों में मजदूर समाचार में छपी ओमैक्स ऑटो मानेसर फैक्ट्री की बातें संक्षेप में : हीरो बाइक के बॉडी फ्रेम बनाते मजदूरों में से 900 को ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखा गया था। इन 900 वरकरों ने फरवरी 2016 में मिल कर कदम उठाये थे। वर्षों से काम कर रहे जिन 175 को कम्पनी कैजुअल कहती थी वो कानून अनुसार परमानेन्ट मजदूर थे पर यूनियन ने उन्हें सदस्य नहीं बनाया। मैनेजमेन्ट से समझौते करने के समय दबाव डालने के लिये इन 900 तथा 175 वरकरों का इस्तेमाल यूनियन करती रही। नवम्बर 2016 में 12-12 घण्टे की जगह फैक्ट्री में 8-8 घण्टे की दो शिफ्ट और वैल्ड शॉप से 50 टेम्परेरी वरकर निकाले गये। फरवरी 2017 से घाटे की बात मैनेजमेन्ट करने लगी। टेम्परेरी वरकरों के पी एफ में गड़बड़ी। दिवाली 2017 से स्टाफ वाले फलाँ तारीख को 175 को निकालने की बातें करने लगे थे। और 1 मार्च 2018 को नोटिस लगा कर उन 175 को निकाला तब यूनियन चुप रही। फिर 28 मई को यूनियन सदस्यों की नौकरी समाप्त।

ईस्टर्न मेडिकिट कम्पनी मजदूरों के अनुभवों पर ओमैक्स ऑटो वरकरों द्वारा, सब मजदूरों द्वारा विचार करना बनता है। गुड़गाँव में ईस्टर्न मेडिकिट की पाँच फैक्ट्रियाँ थी। तीन हजार कैजुअल वरकर 12-12 घण्टे की शिफ्टों में काम करते थे, ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से, और तनखा देरी से — पैसों के लिये वरकर काम बन्द करते तब कम्पनी पुलिस बुला लेती थी। परमानेन्ट 1100 मजदूरों की यूनियन, 8-8 घण्टे की ड्युटी, तनखा समय पर। कैजुअलों को ओवर टाइम दुगुनी दर से की बात पर यूनियन लीडर बोले थे कि ऐसा करने पर कम्पनी बन्द हो जायेगी। ईस्टर्न मेडिकिट फैक्ट्रियों से 2011 में सब कैजुअल वरकर निकाल दिये गये। और परमानेन्ट मजदूरों पर कम्पनी ने चोटें बढाई। ईस्टर्न मेडिकिट फैक्ट्रियों से देहरादून में खोली ***ग्लोबल मेडिकिट*** नाम की फैक्ट्री में चीजें भेजी जाने लगी। परमानेन्ट मजदूरों ने इसका विरोध किया तो यूनियन लीडरों ने मैनेजमेन्ट द्वारा एक्शन का डर दिखा कर मजदूरों को रोका गया। तनखा में देरी, मजदूरों के नाम पर कम्पनी द्वारा ग्रामीण बैंक से लिये कर्ज की किश्तों का भुगतान रोकना, पी एफ जमा नहीं करना, बैकों के करोड़ों रुपये कर्ज को लौटाने में आनाकानी,.... बिजली बिल के 60 लाख रुपये बकाया हो गये तब बिजली काट दी गई। कुछ दिन जनरेटर चलाये और मई 2012 से मैनेजमेन्ट ने ईस्टर्न

मेडिकिट की फैक्ट्रियों में आना बन्द कर दिया। यूनियन ने श्रम विभाग में शिकायत की। तारीखें। यूनियन लीडर अफसर-मन्त्री से मिले। आश्वासन। धरना-प्रदर्शन किये। अन्य यूनियनों के लीडरों ने भाषणों में समर्थन किया। यूनियन कोर्ट-कचहरी गई। दिल्ली में ईस्टर्न मेडिकिट के चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर के निवास पर धरना देने पहुँची यूनियन को पुलिस ने हटा दिया। वैसे, उस स्थान पर अब ग्लोबल मेडिकिट का मुख्यालय है।

ईस्टर्न मेडिकिट के 1100 परमानेन्ट मजदूरों में से एक ने इधर व्हाट्सएप पर लिखा है : ''क्या बतायें श्रीमान, असंमजस में हैं। हमारे अपने कम्पनी के नेता 06 साल गुजरने के बाद एक अजीब कहानी हमारे समक्ष रख रहे हैं, उनका कहना है कि दिल्ली हाई कोर्ट ने जो हमारी कम्पनी सील कर रखी है, सबसे पहले हमें सीलिंग हटाने के लिये दिल्ली हाई कोर्ट में उस पार्टी को भुगतान करना होगा जिसकी वजह से कम्पनी सील हो रखी है। ये तर्क बड़ा ही अटपटा और भटकाने वाला लगता है।......''

फैक्ट्री बन्द होने पर भी मैनेजमेन्ट और यूनियन द्वारा पैसे बनाना आम बात है। फरीदाबाद में ऐसे बहुत उदाहरण हैं। मन गिरवी रखने वाले लोगों का होना बहुत दुख की बात है।

इसलिये ओमैक्स ऑटो वरकर हों चाहे अन्य किसी फैक्ट्री के मजदूर, यह ध्यान में रखना जरूरी है कि थकाने वाली राहें खुद थक चुकी हैं। श्रम विभाग में शिकायत, मन्त्री-अफसर को ज्ञापन, कोर्ट-कचहरी में केस, धरना-प्रदर्शन-भूख हड़ताल-मीटिंग, पर्चा-पोस्टर, तारीखों-भाषणों वाली खानापूर्तियों से खुद को धोखे में रखना नहीं बनता। नेताओं का नेताओं को, यूनियनों का यूनियनों को समर्थन और मजदूरों का मजदूरों को समर्थन बहुत अलग हैं। ''देखो क्या होता है?'' कहने की बजाय, ''देख रखा है क्या होता है।'' कहना बनता है।

मण्डी के समुद्र में कम्पनियाँ कागज की नाव होती हैं। और, हम समुद्री तूफानों के बढते जाने के दौर में हैं। आज कम्पनियों की दो ही कैटेगरी हैं :

1. ***बहुत कमजोर कम्पनी***
2. ***बहुत-ही कमजोर कम्पनी***

एक फैक्ट्री के मजदूरों का मामला हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मामला

हमारे सम्मुख औद्योगिक क्षेत्र में हजारों फैक्ट्रियाँ एक-दूसरे से सटी हैं। हमारे सामने एक-दूसरे को छूते औद्योगिक क्षेत्र हैं। दुनिया-भर में उत्पादन अधिकाधिक घनिष्ठता से जुड़ता जा रहा है। हम वैश्विक मजदूरों, ग्लोबल वेज वरकरों के युग में हैं। ऊँच-नीच वाली समाज व्यवस्था की जगह नई समाज रचना के इस जीवन्त समय में मजदूरों के बढते जोड़ और तालमेल निर्णायक लगते हैं। दैनिक जीवन में बढते जोड़ों की गति को बढाने के अवसर औद्योगिक क्षेत्रों में आते ही रहते हैं। इस-उस फैक्ट्री की दीवारें जब लड़खड़ाती हैं तब एक फैक्ट्री के मजदूरों के मामले को हजारों फैक्ट्रियों में मजदूरों का मामला बनाने की सम्भावना काफी बढ जाती है। और फिर, फैक्ट्री मैनेजमेन्ट-कम्पनियों की एसोसियेशन-इनकी सरकार से पार पाने के लिये मजदूरों का मजदूरों के पास जाना, मजदूरों का मजदूरों से तालमेल बढाना कारगर राह है। यह भी ध्यान में रखना आवश्यक है कि दीवारों के लड़खड़ाने के समय लीपने-पोतने में बिचौलिये अति सक्रिय हो जाते हैं और नेताओं का नेताओं को समर्थन बहुत बढ जाता है।

सोचने-विचारने और करने की धुरी : मजदूरों के बीच जोड़-तालमेल बढाना।

ओमैक्स ऑटो मजदूरों के पास अब भी समय है, क्षमता है अपने मामले को आई एम टी मानेसर की हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मामला बनाने की। लेकिन खुद थक चुकी थकाने वाली राहों पर ही रहे तो ईस्टर्न मेडिकिट का उदाहरण सामने है।

और हाँ, कम्पनी किसी की सगी नहीं होती।

★ ***डी एस बुहीन*** (88 सैक्टर-24, फरीदाबाद) फैक्ट्री में 45 मजदूरों की ई एस आई तथा पी एफ हैं और तनखा बैंक में। पावर प्रैस चलाते 25 वरकर तीन वर्ष से दैनिक दिहाड़ी पर हैं, 12 घण्टे बाद नकद पैसे, ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं — एक्सीडेन्ट होने पर कम्पनी सूर्या अस्पताल ले जाती है। दो वर्ष से दो ठेकेदार कम्पनी दिखाई नहीं दी हैं और कम्पनी 100 मजदूरों को नकद पेमेन्ट करती है — हैल्पर की तनखा 6800 रुपये और पावर प्रैस ऑपरेटर की 8000 रुपये। इन 100 की अब ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं — एक्सीडेन्ट होने पर मैनेजमेन्ट कहती है ठेकेदार के पास जाओ और ठेकेदार कहते हैं मैनेजमेन्ट के पास जाओ। इन 100 में 40 महिला मजदूर हैं जिनमें से आधी पावर प्रैस चलाती हैं। तनखा हर महीने देरी से — वरकर हँगामा करते हैं तब 25-26 तारीख को देते हैं।

★ ***जय ऑटो*** (4 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री में 300 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में। सब वरकर टेम्परेरी हैं। स्टाफ के 30 लोग ही परमानेन्ट हैं। नाइट में टी-ब्रेक से लौटने में दो-तीन मिनट देरी पर 28 मई को रात 2 बजे एक वरकर को फैक्ट्री से निकाल दिया।

निष्क्रीय नहीं हैं। यूरेनियम हैं। नृतक हैं।

अरे भाई सुनो।

लगातार उत्पादन कम से कम लागत में। यह ना हो पायेगा हम इन्सानों से। और ना हो पायेगा धरती में।

रोबोट ले आयेंगे।

और धरती का क्या करोगे? इसको रीप्लेस कैसे करोगे? वो तो जल्दी-ही बिगड़ बैठने वाली है हम इन्सानों पर।

तो अब क्या करें?

तो फिर से शुरू करना पड़ेगा।

किसको फिर से?

यह तहकीकात शुरू करनी पड़ेगी कि इन्सान ने उत्पादन क्यों शुरू किया?

शुरू ही नहीं किया, उत्पादन की रफ्तार भी बढाते आये हैं। यह गतिवृद्धि क्यों?

एक आसान उत्तर है जो हम सब को पता है। प्रकृति पर हावी होना और अपना जीवन बेहतर बनाना।

यह उत्तर आजकल संतुष्ट नहीं कर रहा। पृथ्वी निष्क्रीय नहीं है।

सच। मैं इसको बहुत सोचने की कोशिश करती हूँ कि पृथ्वी निष्क्रीय नहीं है लेकिन इसके आयाम पूरी तरह पकड़ में नहीं आते।

प्रकृति की क्रियायें एक तौर पर महसूस होती हैं। मानसून है। बारिश हुई। पेड़ की छाँव में शान्ति मिली, विश्राम किया। लू ने बेहोश कर दिया। ठण्ड से दाँत किटकिटाने लगे। इन सब से हट कर जब आप पृथ्वी बोल रहे हो तब किन अन्य पहलुओं की बात कर रहे हो?

कोयला। तेल। यूरेनियम। लावा। भूकम्प। इन से विचार शुरू करोगे तो निष्क्रीय शब्द पर सन्देह करोगे।

आप हमें निष्क्रीय शब्द को इतनी गहराई से लेने और विस्थापित करने का निवेदन-सा क्यों कर रहे हैं?

एक समस्या हम सब के सामने तो है ही। एक निरन्तर पीड़ा देने वाला मनोभाव कि हमें निष्क्रीय के तौर पर देखा जाता है। और छटपटाहट है इस बात की कि निष्क्रीय नहीं हैं का रूप-आकार-अभिव्यक्ति कभी-कभी ही मिलती है।

मैं आप लोगों को सुन रहा हूँ। बुरा ना मानें तो एक बात कहूँ। चर्चा रोचक लगती है लेकिन थोड़ी अमूर्त है, निराकार है। हमारे दैनिक जीवन, एक मेहनतकश के जीवन से कैसे जुड़े हैं?

निष्क्रीय शब्द आप दैनिक जीवन में हर वक्त पाओगे। हाल ही में एक फैक्ट्री के 400 परमानेन्ट वरकरों ने एक रोज अपने को गेट बाहर पाया। गुस्सा और अचम्भा। इसके साथ है एक भाव कि हमें निष्क्रीय देखा गया है।

यह तो है। कर लो क्या करना है। श्रम विभाग जाओ। तारीख मिलेगी, आश्वासन मिलेगा। नेताओं के पास जाओ, हिसाब की बात शुरू हो जायेगी। पी एफ के वहाँ जाओ तो ''हाँ जी हम जाँच करेंगे।'' और अपने बीच में एक हड़बड़ाहट होगी, बेचैनी होगी, और सिकुड़न।

और तन्त्र सोचता है कि उसको नहीं पढा जा सकता।

उसके छद्म थक चुके हैं। और आप यह कह सकते हो कि हम सब ने उसे थका दिया है। राजा नंगा है। आपको पता है क्या कि शिशु को ही सबसे पहले राजा नंगा दिखा था। शिशु को ही क्यों दिखा?

विगत के बोझ के पराधीन नहीं था। जैसा सामने दिखा, वही बोला।

आप यह कह रही हो कि तन्त्र का हमें निष्क्रीय देखना उसका एक छद्म है। एक बहाना है। स्वांग है।

फैल जाओ दोस्त। बिखरने को रोकना फैलने से होगा। सब के मन में, सब की कहानी में, सब के दिमाग में, सब की सोच में घुस जाओ।

आप फिर से निराकार हो गये। आप यह कह रहे हो

कि 400 लोग कम नहीं हैं। छोटे-छोटे ग्रुपों में फैल जायें। दूसरी फैक्ट्रियों के गेटों पर काम शुरू होने के वक्त, लन्च के समय, काम खत्म होने के समय, चाय की दुकानों पर, पड़ोस के अड्डों पर एक हफ्ते में ही लाखों के बीच फैला दो। इसमें कोई तौहीन नहीं है। यूरेनियम हो।

हा-हा ! तन्त्र डरता है। और आप सदैव वे नृतक हो जो छद्म को भेद देते हो।

पहचान की राजनीति के पार फ्रेमिंग

मैं कौन हूँ ? हम कौन हैं ? यह प्रश्न मन-मस्तिष्क में उठते ही रहते हैं।

एक परिस्थिति और काल में जो मान्य थे वे दूसरी परिस्थिति तथा काल में अमान्य हो जाते हैं। मान्य से अमान्य का यह सिलसिला चलता रहा है। विगत में जो मान्य थे और फिर अमान्य हो गये उन्हें पकड़े रहना भारी दुख-दर्द लिये है।

छह सौ-क वर्ष पहले वे परिस्थितियाँ उभरी जिनमें नये मान्य व्यापक स्तर पर एक अनिवार्य आवश्यकता बनने लगे। तेजी से फैल कर यह परिस्थितियाँ विश्व-व्यापी बनी। नये मान्य के ताण्डव के विरोध में पृथ्वी के चप्पे-चप्पे पर लोगों ने अपने उस समय के इस-उस मान्य के आधार पर जीवन-मरण का संघर्ष किया। लेकिन क्षेत्र-विशेष में जो मान्य था वह नई वैश्विक परिस्थिति में अमान्य हो गया था, विगत का मान्य हो गया था। ऐसे में नई परिस्थिति के खिलाफ लोगों के संघर्ष बदहवासी वाले संघर्ष बने। और खरीदना-बेचना, मण्डी-मुद्रा, रुपये-पैसे दुनिया-भर में स्थापित हुये, हावी हुये।

फिर दो सौ-सवा दो सौ वर्ष पहले नई परिस्थिति का उदय हुआ तथा यह और भी तेजी से विश्व-व्यापी बनी। उत्पादन में मजदूर का, वेज वरकर का जन्म हुआ। और इधर हमारे सम्मुख वैश्विक मजदूर, ग्लोबल वेज वरकर हैं।

अपनी युवावस्था में ही, सन् 1850 आते-आते ही मजदूरों ने स्वयं को नये मान्य के वाहक होने का उद्घोष कम्युनिस्ट घोषणापत्र में किया। ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, रुपये-पैसे, मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन को अमान्य करार दिया। मैं कौन हूँ ? हम कौन हैं? सम्पूर्ण मानव योनि को बाहों में लेने, पूरी पृथ्वी को गले लगाने की दिशा में कदम उठे।

हावी मान्य को अमान्य कर नये मान्य की रचना की तरफ अग्रसर मजदूरों ने जो था उसे अधिकाधिक कमजोर किया। क्षेत्रीय स्तरों पर हावी मान्य की बढती लड़खड़ाहटें इन पचास वर्षों में हावी मान्य की वैश्विक लड़खड़ाहटें बन गई हैं।

ऐसे में अधिकाधिक नाकारा होती, अधिकाधिक हानिकारक होती, पृथ्वी पर जीवन को दाँव पर लगाती मान्य को बनाये रखने के लिये पहचान की राजनीति विश्व-भर में सक्रिय है। विगत की इस-उस मान्य अथवा वर्तमान में हजारों पहलुओं में से दो-चार को छाँट कर पहचान की राजनीति फ्रेमिंग करती है। देश, धर्म, रंग, जाति, लिंग, क्षेत्र, भाषा, संस्कृति, इतिहास, लोकल-बाहरी आदि के आधार पर फ्रेमिंग पहचान की राजनीति कर रही है। वर्तमान में मैं-हम के प्रश्न पहचान की राजनीति की चपेट में आ कर वीभत्स ताण्डवों को भी उभार रहे हैं।

सन् 1848 में ऊँच-नीच, शोषण, वर्गों की समाप्ति और साम्यता की रचना के लिये कम्युनिस्ट घोषणापत्र में समाज को, समाज की गतिक्रिया को वर्गों तथा वर्ग-संघर्ष की फ्रेमिंग में देखा-पढा गया। इस सन्दर्भ में उपमहाद्वीप की कुछ बातें विचारणीय हैं। यहाँ ऊँच-नीच, शोषण, वर्ग उभरने के समय उन्हें बनाये रखने के लिये वर्ण की, चार वर्ण की फ्रेमिंग की गई थी। विगत की गण-गोत्र (जाति), कबीला, क्लान, ट्राइब की समता के विरुद्ध उभरे वर्ग समाज (स्वामी समाज) को बनाये रखने के लिये वर्ण वाली फ्रेमिंग थी। महाद्वीप में एक तो गण-गोत्र (जाति) का पेशों से घुलमिल कर दीर्घकाल तक प्रभावशाली बने रहना और फिर पहचान की राजनीति ने जटिल उलझनें उत्पन्न की हैं। वर्ण (वर्ग) चार लेकिन गण (जाति) हजारों हैं। प्रत्येक वर्ण में अनेकों गण (जाति) हैं। और फिर, वर्ण (वर्ग) की गण (जाति) से गडमड प्राचीन सभ्यता के काइयाँपन को नई उँचाइयों पर ले जा रही है।

दैनिक जीवन में जो हो रहा है, विशेषकर घटना-रूप में जो होता है, उसे देखने-पढने के लिये पहचान की राजनीति से परे की, पार की फ्रेमिंग अत्यन्त महत्वपूर्ण है। इस सन्दर्भ में मजदूर समाचार के जनवरी 2017 अंक में "प्रश्न-उत्तर" के रूप में एक प्रयास है जिसे यहाँ फिर से छाप रहे हैं। आवश्यकता कम से कम के तौर पर पृथ्वी को लेने की है लेकिन यहाँ मानव योनि तक सीमित रहे हैं।

प्रश्न–उत्तर

✶ मैं कौन हूँ ?

मैं सात अरब का एक अंश हूँ।

✶ मेरे पूर्वज कौन हैं ?

सात अरब के पूर्वज मेरे पूर्वज हैं।

✶मेरे वारिस कौन होंगे?

आशावान हूँ कि सात अरब के वारिस मेरे वारिस होंगे।

✶क्या यह सात अरब सब एक जैसे हैं?

नहीं। सात अरब में कई सामाजिक समूह हैं जैसे किसान, दस्तकार, दुकानदार, मैनेजमेन्ट, मजदूर।

✶तो फिर, मजदूरों पर ही ध्यान केन्द्रित क्यों?

इन दो सौ वर्षों में मजदूरों का ही वह सामाजिक समूह है जो एक छोटे-से क्षेत्र में उत्पन्न हो कर पूरी पृथ्वी पर उपस्थित हो गया है। जबकि, किसानी-दस्तकारी की सामाजिक मौत और सामाजिक हत्या तीव्र से तीव्रतर हुई है।

✶क्या ज्यादा सँख्या में हैं इसलिये मजदूर महत्वपूर्ण हैं?

नहीं। विश्व में ज्यादा सँख्या में तो मजदूर इन पच्चीस-तीस वर्ष में हुये हैं। उत्पादन में मजदूरों द्वारा दस्तकारों की जगह लेना आरम्भ होने के समय से ही मजदूरों पर ध्यान केन्द्रित करने की आवश्यकता पैदा हो गई थी। दो सौ वर्ष से संसार में मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन सम्पूर्ण सामाजिक प्रक्रिया की धुरी बना है।

✶तो फिर, मजदूरों पर ध्यान केन्द्रित करने के कारण क्या हैं?

मजदूरों में दो महत्वपूर्ण बातें संग-संग रहती हैं। एक है मजदूरों का बेचारे, असहाय, दमन, शोषण के शिकार होना। दूसरी है मजदूरों का होना ही उन्हें हर प्रकार की उँच-नीच, भेदभाव, दमन, शोषण से जूझने में ले जाता है। मजदूरों का बेचारगी वाला पहलू भलेमाणसों की दया भावना को उभारता है और काइयाँ लोगों को आसान शिकार की तरह आकर्षित करता है। जबकि, मजदूरों का होना ही उन्हें जो है उसका विरोध करने के संग-संग नये सम्बन्धों को बनाने, नित नई रचनाओं के प्रयासों में लगाता है। सार है : कोई मजदूर हो ही क्यों? और, मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन के स्थान पर क्या? विशेषकर फैक्ट्री मजदूर सामूहिक तौर पर समाधान की प्रक्रिया में रहते हैं।

✶आज स्थितियाँ कैसी हैं?

मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन की सामान्य प्रक्रिया ही पृथ्वी पर जीवन को दाँव पर लगा रही है। और, मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन विश्वव्यापी बनने के संग अधिकाधिक नाकारा हो गया है तथा अधिकाधिक लड़खड़ा रहा है। मजदूर, वैश्विक मजदूर, ग्लोबल वेज वरकर कब्र खोद चुके हैं और दफनाने की प्रक्रिया में होने के संग-संग नई रचना की भूमिका में हैं।

बहुत कमजोर हैं कम्पनियाँ

सन् 1992 में जापान में मैनेजमेन्टों के बीच टेम्परेरी और परमानेन्ट मजदूर रखने पर चर्चायें हुई थी। तब यह बातें उभर कर आई थी :

1) टेम्परेरी वरकर सस्ते पड़ते हैं लेकिन उनकी कम्पनी के प्रति कोई भी वफादारी नहीं होती। यह स्थिति बहुत खतरनाक है।

2) परमानेन्ट मजदूर महँगे पड़ते हैं लेकिन उनकी कम्पनी के प्रति कुछ वफादारी होती है। कम्पनी की सुरक्षा के लिये परमानेन्ट मजदूर रखना बहुत महत्वपूर्ण है।

3) कम्पनियों द्वारा परमानेन्ट मजदूर रखना मुश्किल होता जा रहा है। यह उनके बस से बाहर की बात होती जा रही है।

इन 25 वर्षों में दुनिया-भर में परमानेन्ट मजदूरों की सँख्या तेजी से घटी है और टेम्परेरी वरकरों की तादाद बहुत गति से बढी है। कम्पनियों की दो कैटेगरी बनी हैं : 1) बहुत कमजोर ; 2) बहुत-ही कमजोर।

✶ ***बॉलहोफ फास्निंग*** (771उद्योग विहार फेज-5, गुड़गाँव) फैक्ट्री में मारुति सुजुकी वाहनों के सॉकेट 500 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में बनाते हैं। सब वरकर टेम्परेरी हैं। स्टाफ के लोग ही परमानेन्ट हैं। ई एस आई तथा पी एफ किसी मजदूर की नहीं हैं। तनखा बहुत देरी से : अप्रैल का वेतन 29 मई को दिया था और मई की तनखा 28 जून तक नहीं दी थी। छोड़ने पर वरकर के दो महीने के पैसे फँस जाते हैं।

✶ ***ए ए ऑटोटेक*** (157-58 सैक्टर-5, आई एम टी मानेसर) फैक्ट्री में स्टाफ के लोग ही परमानेन्ट हैं। सब मजदूर, 1000-1200 वरकर दस-बारह ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे हैं। दो शिफ्ट हैं 12-12 घण्टे की, ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। सैलेरी स्लिप में ओवर टाइम नहीं दिखाते। फैक्ट्री में होण्डा, मारुति सुजुकी, बी एम डब्लू कारों और हीरो तथा होण्डा दुपहियों के पार्ट्स बनते हैं। वरकर अपनी शिफ्ट में पहुँचा लेकिन लोग ज्यादा हो गये तो वापस भेज देते हैं और कम पड़ने पर जबरन 24 घण्टे रोक लेते हैं। महीने में 170-180 घण्टे ओवर टाइम, नींद ही पूरी नहीं होती। स्टाफ वाले दुर्व्यवहार करते हैं। खान-पान में भी दुभान्त : 12 घण्टे की शिफ्ट में स्टाफ को तीन बार चाय लेकिन मजदूरों को कम्पनी एक कप चाय भी नहीं देती; स्टाफ का खाना अलग और वरकरों का भोजन खराब। आठ महीने पहले खाने और चाय के मसले पर एक रोज सब मजदूर फैक्ट्री के बाहर गेट पर बैठे थे। कम्पनी मजदूरों को वार्षिक बोनस नहीं देती है।

✶ ***सेशासाई प्रिन्टिंग प्रैस*** (बी-204, 205 ओखला फेज-1, दिल्ली) में स्टाफ के लोग ही परमानेन्ट हैं। एक ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखे 400 वरकर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। मात्र 10-15 वरकरों की ही ई एस आई तथा पी एफ हैं। दो सौ मजदूर 8 घण्टे के 300 रुपये की दिहाड़ी पर हैं, उन्हें साप्ताहिक अवकाश नहीं।

तूफान का समय, नया वर्णन चाहिये

मेरे व्हाट्सएप में एक सिलसिला बन रहा है।

कैसा सिलसिला ?

दोस्त लोग खुद का लिखा तो भेजते ही हैं और फारवर्ड भी करते रहते हैं। बहुत तरह के, कई तरीकों के विवेक, बोध, बुद्धि, भावना, चेतना, शऊर मेरे जीवन में लाते हैं।

और फिर तू फारवर्ड करता है !

नहीं, सारे फारवर्ड नहीं करता। कुछ को पचाता हूँ, कुछ को आगे सोचना है करके रख लेता हूँ, कुछ को बहुत करीबी को भेजता हूँ। और कुछ को ग्रुपों में भेजता हूँ।

तो मेरा भी कुछ फारवर्ड किया हुआ मैसेज सुन। जबकि मुझे ज्यादा Good Morning और फूल-पत्ते ही आते हैं।

हा-हा! शायद तुम्हें भगवान समझते हैं और जगाने के लिये पुष्पांजलि अर्पित करते हैं।

जो भी कहो दोस्त, ऐसा प्रभु बनना तो बहुत-ही बोरिंग हो गया है। पर अब एक सिम्पल मैसेज सुनाता हूँ। बहुत रोचक है : ''जीवन का टाइम। काम का टाइम। नौकरी का टाइम। पृथ्वी का टाइम। उत्पादन का टाइम। परिवार का टाइम। यह सारे टाइम बेमेल नहीं हैं। अमेल हैं।''

अमेल ? संजय, यह क्या हो रहा है ?

कोई नहीं, कोई नहीं। इन्हें बोलने दो। माहौल बना है।

''आलोचना का समय नहीं है। नये वर्णन का समय है।'' यह एक फारवर्ड आया था कुछ दिन पहले मेरे पास। अब समझ आ रहा है उसका महत्व।

एकदम ठीक। मुझे लग रहा था कि जनाब एक ताजा वर्णन के मोड़ पर थे इसलिये टोकने से मना किया।

चलो फिर आगे बढो।

मैं जब अपने साथ होता हूँ तब परिवार के समय के भंवर में घूम जाता हूँ। क्या हुआ है ? क्या होने वाला है ? क्या हो सकता है ? क्या छोड़ कर आया हूँ ? क्या है जिससे मिलूँगा ? इसी तरह के सवाल, तरह-तरह की छवियाँ उत्पन्न होती रहती हैं।

तो यह घूमना रुकता कैसे है ? टूटता कैसे है ?

जब दूसरा कोई मिलता है। एकदम टॉपिक बदल जाता है। अलग चीजों की बातें शुरू हो जाती हैं और दुनिया आ जाती है। फटाक से, तेजी से परिवार का समय दुनिया के समय के साथ कँपने लगता है।

कँपने का मतलब ? डर से क्या ? या कुछ और ?

नहीं-नहीं। सुबह की जो शीतलता होती है। एक धड़कन कह दो। एक फड़कना कह दो। जब कोई दो प्रवाह निकट आते हैं, टकराते हैं, एक-दूसरे में पिघल जाते हैं। कोई एक अलग रूप उभरता है। वो न परिवार रहता है, न दुनिया रहती है।

मैं बताती हूँ। आप थोड़ा धैर्य रखो। एक मैसेज आया, ''हमारे पैसे से, हमारी मेहनत से सब कुछ चलता है। और हमारे ऊपर शासन करने वालों को यह पता है।'' मैंने वापस लिखा कि यह सब जानते हैं लेकिन यह एक सार्वजनिक रहस्य बन कर रहता है।

यह तो खूब बोली आप।

अरे आगे तो सुनो। उनका जवाब सुनो, ''सार्वजनिक रहस्य था। अब नहीं है। अब कोई नहीं मानता कि सत्ता माईबाप है। कोई नहीं मानता कि उनके लिये कोई कुछ करेगा।''

इसी से एक मैसेज याद आया। मुझे ढूँढने दे। हाँ, मिल गया : ''कोई मेहनत से खाया। कोई माँग के खाया। कोई लूट कर खाया। लूट कर खाने वाले भाषण देना जानते हैं। मेहनत वाले चुप रहना सीखे हैं। माँगने वाले नजर मिलाना जानते हैं।''

सब अपने को ईमानदार बोलते हैं। इनको लाइसैन्स मिला हुआ है लूटने का। इनको मजदूर की परिभाषा ही नहीं मालूम। फुटबाल बना रखा है। ना हम माँगने वाले हैं। ना हम मेहनत वाले हैं। हम तो बने हैं मेहनत को खत्म करने के लिये। माँगने से मेहनत खत्म नहीं होगी।

यह सज्जन तूफान लिये आये और चले गये। लेकिन सोचने के लिये बहुत-कुछ छोड़ गये।

एक तूफान का टाइम था उनमें।

हाँ, यह तूफान का टाइम बाँधा नहीं जा सकता। वह अदृश्य रहता है। लेकिन जब प्रकट होता है तब

बनी-बनाई धाराओं को तितर-बितर कर देता है।

यह तूफान का समय अन्त:शीरा के समय से जुड़ा हुआ है। हम भूमिगत की शक्ति का आंकलन लगाते हैं इस तूफान के वेग और बल से।

यह बातचीत सुन कर मुझे महसूस हो रहा है कि मेरे आसपास तो हरेक में इस तरह का एक तूफानी आवेग है। यह आता-जाता रहता है। लेकिन इसकी अवधि में अन्तराल कम होते जा रहे हैं।

आपका कहना है कि भूमिगत में उबाल है ?

निश्चित तौर पर तो मैं कह नहीं पाऊँगा। लेकिन सारे लक्षण इसका आभास दे रहे हैं। आपसे सहमत हूँ कि नया वर्णन तो चाहिये।

नर–नारी सम्बन्ध

● मादा और नर में परस्पर आकर्षण व्यापक है। नर और मादा को यह अत्यन्त आनन्ददायक यौन क्रियाओं तक ले जाता है। किसी भी योनि के बने रहने के लिये प्रजनन की प्रक्रिया स्वभाविक बन जाती है।

● कई योनियों में मादा की यौन क्षमता नर की क्षमता से अधिक होती है। मानव योनि में भी स्त्री की यौन क्षमता पुरुषों से अधिक होती है।

●हमारे पूर्वजों में, हम सात अरब के पूर्वजों में आदमी और औरत के बीच यौन सम्बन्धों की अनेक मान्य प्रथायें रही हैं। प्राचीन ग्रन्थों में पिता और पुत्री, माँ और बेटा, बहन और भाई के बीच यौन सम्बन्ध होने का सहज वर्णन है। एक स्त्री के अनेक पुरुषों से यौन सम्बन्ध होने के सामान्य विवरण हैं। पिता की महत्वहीनता इस रूप में दिखती है कि प्रारम्भिक विवरण में सन्तान को माता के नाम से सम्बोधित किया जाता था।

● मान्य के अमान्य बनने और नये मान्य के उभरने का एक सिलसिला चला है।

● लगता है कि पृथ्वी पर कुछ मानव समूहों में नर और नारी के बीच सम्बन्धों में प्रारम्भिक उल्टफेर का एक महत्वपूर्ण कारण उनमें ''मैं'' का उदय होना और पुरुषों के इस ''मैं'' के वाहक वाहन बनने में है।

● जन्म के बाद मृत्यु निश्चित है। ''मैं'' के लिये यह हादसा बना। ''मैं'' के वाहक पुरुष पगला गये।

● अति आशा और अति निराशा के दो छोरों के बीव पुरुष झूलने लगे। एक तरफ अमर होने के प्रयास और दूसरी तरफ जन्म ही शाप तथा नारी पाप की मूर्ति वाला समर्पण। अतियों के बीच वंश-रूपी विषबेल जन्मी और फैली।

● अपने होने, अपने बने रहने, चिरकाल तक बने रहने के लिये वंश का बने रहना पुरुष के लिये अत्यन्त महत्वपूर्ण बना। जैसे भी हो, पुत्र की प्राप्ति एक अनिवार्यता बनी। और ''जैसे भी हो'' का स्थान ''मेरा ही हो'' पुत्र ने ली। एक औरत की यौन तृप्ति करने में भी अक्षम एक पुरुष ने अनेक स्त्रियों को अपने लिये बन्धक बनाया।

● स्त्री के अनेक पुरुषों से यौन सम्बन्ध के स्वभाविक चलन को रोकने में पुरुष भिड़ गये। पृथ्वी पर हर सभ्य समाज में नारी को नारी नहीं रहने देने के लिये क्या-क्या नहीं किया गया। और इसमें विफलता दर विफलता पर भड़ास: ''त्रिया चरित्र को देवता भी नहीं समझ सकते।''

● वे नर और नारी हम सात अरब के पूर्वज हैं।

● वर्तमान में विगत और भविष्य विद्यमान रहते हैं। इसलिये अपने पूर्वजों की कुछ चर्चा के बाद वर्तमान और भविष्य को थोड़ा देखते हैं।

● पुरुष के संग आज स्त्री भी ''मैं'' की वाहक है। बच्चे भी ''मैं'' के वाहक। ऐसे में पुरुष के ''प्रभुत्व'' और पीड़ा के आधार अधिकाधिक डगमग हैं।

● परिवार-रूपी किला और यातनागृह अस्तित्व के संकट से रूबरू है। नर ही नहीं बल्कि नारी द्वारा भी पीड़ा में सुरक्षा देखना ऐसे सवालों से घिरता जा रहा है जिनके यथास्थिति में कोई उत्तर नहीं हैं।

● विवाह से पहले, विवाह के बाहर औरत और आदमी के बीच सम्बन्ध, यौन सम्बन्ध नित चौड़ी होती वे दरारें हैं जो यथास्थिति के एक स्तम्भ, परिवार के उन्मूलन की तरफ अग्रसर हैं।

● प्रत्येक मनुष्य ''मैं'' का वाहक। प्रत्येक मनुष्य का प्रत्येक मनुष्य के संग अधिकाधिक घनिष्ठता से जुड़ते जाना। यह एकमेव और एकमय का दौर है, unique and together का समय है।

● हम नारी के नारी बनने और पुरुष के पुरुष बनने की पूर्ववेला में हैं। इधर यौन सम्बन्धों के आनन्ददायक होने की बजाय हवस-रूप धारण कर अत्यन्त पीड़ादायक बनने की काफी चर्चा होती है। जबकि, आदमी का आदमी बनना और औरत का औरत बनना एक प्रवेश-द्वार भी है। हम आनन्ददायक, उल्लासपूर्ण स्त्री और पुरुष के बीच बहुआयमी सम्बन्धों के मुहाने हैं।

नोएडा : मोजर बेयर

2200 मजदूरों की दस महीने की तनखायें बकाया और फैक्ट्री में तालाबन्दी। जानकारी मोजर बायर वरकर ने व्हाट्सएप द्वारा भेजी है।

मोजर बेयर मजदूर आरम्भ में ही लिखता है कि यह बातें अधिकाधिक व्हाट्सएप नम्बरों पर फारवर्ड की जायें ताकि कम्पनी और सरकार पर दबाव बढे।

मोजर बेयर इण्डिया लिमिटेड, प्लॉट 66 उद्योग विहार, ग्रेटर नोएडा फैक्ट्री की 4 नवम्बर 2017 को कम्पनी ने अचानक तालाबन्दी कर दी।

षड्यंत्र पर षड्यंत्र : मोजर बेयर मैनेजमेन्ट ने अलकेमिस्ट रीकंस्ट्रक्शन कम्पनी के साथ सांठगांठ की। बैंक ऑफ हैदराबाद का 180 करोड़ रुपये का लोन अलकेमिस्ट को ट्रान्सफर करवा दिया। फिर मोजर बेयर के खिलाफ अलकेमिस्ट कम्पनी एन सी एल टी कोर्ट गई। मोजर बेयर को दिवालिया घोषित करने का षड्यंत्र।

मोजर बेयर कम्पनी ने 2008 में अनूपपुर, मध्य प्रदेश में मोजर बेयर थर्मल पावर प्रोजेक्ट की नींव रखी। फिर 2011 में नाम बदल कर हिन्दुस्तान पावर प्रोजेक्ट प्राइवेट लिमिटेड़ कर दिया। मजदूरों ने मोजर बेयर इण्डिया लिमिटेड और इसकी सब्सिडियरी कम्पनियों की बैलैंस शीट की जाँच की तो घोटाले दर घोटाले सामने आये। वरकरों ने शासन-प्रशासन के सामने तथ्य रखे। फिर कई बार उत्तर प्रदेश के श्रम मंत्री से मिले। मजदूरों ने मुख्य मंत्री का दरवाजा भी खखटाया। आश्वासन पर आश्वासन, हर जगह से आश्वासन मिलते रहे। कोई राहत नहीं मिली।

तब मजदूरों ने एन सी एल टी कोर्ट में आवेदन दिया। इस अदालत ने 31 जनवरी 2018 को मोजर बेयर फैक्ट्री की तालाबन्दी को खारिज कर दिया।

और तब उत्तर प्रदेश सरकार की नीयत में खोट साफ-साफ सामने आया : 1 फरवरी 2018 को उत्तर प्रदेश के राज्यपाल के नाम से जारी आदेश में मोजर बेयर फैक्ट्री की तालाबन्दी 180 दिन के लिये निर्धारित की गई। जबकि, 4 नवम्बर 2017 को की गई तालाबन्दी को 14 नवम्बर को ही जिला उप-श्रमायुक्त ने गैरकानूनी घोषित कर दिया था। उन्होंने उत्तर प्रदेश सरकार को अपने अधिकार और आई डी एक्ट की धारा 3 का संज्ञान लेते हुये तालाबन्दी तत्काल खत्म करने के लिये पत्र भेजा था। इस सम्बन्ध में मोजर बेयर मजदूर कई बार श्रम मंत्री और मुख्य मंत्री से मिले लेकिन सरकार ने 14 नवम्बर से 31 जनवरी के बीच कोई निर्णय नहीं लिया।

वरकरों ने कोर्ट से तालाबन्दी तो खारिज करवा ली लेकिन मजदूरों को उनका बकाया वेतन नहीं दिया गया है। और फैक्ट्री की तालाबन्दी जारी है।

मोजर बेयर वरकरों ने व्हाट्सएप, ट्विटर, फेसबुक, ईमेल के जरिये निजी तथा सामुहिक तौर पर कई स्तरों पर अपनी बातें रखी हैं। वरकरों ने मोजर बेयर मैनेजमेन्ट द्वारा किये दस हजार करोड़ रुपये के घोटाले को भी उजागर किया है।

ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे मजदूरों की देनदारी की जिम्मेदारी मुख्य नियोक्ता की होती है, फैक्ट्री जहाँ वरकर ने काम किया वहाँ की मैनेजमेन्ट की होती है

कम्पनियों द्वारा ठेकेदार कम्पनियों के जरिये वरकर रखना आज व्यापक है। और, कम्पनियों के अपने कानूनों के अनुसार जो मजदूरों के बनते हैं वह भी ठेकेदार कम्पनियाँ बड़े पैमाने पर नहीं देती। पी एफ और ओवर टाइम में तो बहुत गड़बड़ी की जाती है। और फिर, ठेका खत्म करने पर अथवा ठेकेदार कम्पनी के भाग जाने पर मजदूरों की बड़ी राशि फँसती है। कम्पनी कहती है, मैनेजमेन्ट कहती है कि हम कुछ नहीं करेंगे क्योंकि तुम ठेकेदार कम्पनी के मजदूर हो, ठेकेदार कम्पनी को पकड़ो, हम कुछ नहीं जानते। जबकि, कम्पनियों के अपने कानूनों के मुताबिक ठेकेदार कम्पनी के वरकरों के जो बनते हैं उनका भुगतान सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी मुख्य नियोक्ता के नाते उस कम्पनी की है जहाँ मजदूर काम करते हैं, जहाँ वरकरों ने ड्युटी की थी। ठेकेदार कम्पनी इस-उस कारण से मजदूरों को देय का भुगतान नहीं करती है तो यह उस कम्पनी की जिम्मेदारी है जहाँ वरकर कार्यरत रहे हैं कि वह स्वयं उन मजदूरों का भुगतान करे। इसलिये कुछ फँस जाये तो ठेकेदार कम्पनी को ढूँढने, ठेकेदार कम्पनी के पीछे भाग कर परेशान होने की बजाय उस मैनेजमेन्ट को पकड़ना और उस पर दबाव डालना बनता है जहाँ मजदूर ने उत्पादन किया है अथवा गार्ड की ड्युटी की है।

बोलने की क्षमता सुनने की क्षमता से आती है सुनने की क्षमता बोलने की क्षमता से आती है

रेलवे फाटक पर खड़े थे। आने-जाने वालों से बातचीत अच्छी होती है। इस बार बारिश की वजह से बिखरी हुई रही।

मेरी भी दो-चार मिलने की जगहों पर बारिश ने थोड़ा उद्यम मचा दिया। लगता है शहर बरसात के लिये प्यासा है और बरसता है तब शहर बेचैन हो जाता है।

एक युवा अपने बच्चे को गोदी में ले कर टहल रहे थे। बहुत रोचक एक बात बताई। एकदम बारिश के बरसने जैसा था।

तो कोई बेचैन हुआ ?

ऐसा ही कुछ समझो। वो बता रहे थे कि कोर्ट द्वारा न्यूनतम वेतन उतारने पर कम्पनी मन्शा में थी तनखा कम करने की। हमें भनक लग गई। चटपट कॉल फैल गई।

क्या ? फिर क्या हुआ ?

फिर वही सटीक। तीन कार्यस्थलों के सभी साथी कम्पनी की चौपाल में हाजिर। चौपाल में चार सौ को देख कर कम्पनी के मुखिया में घबराहट। बेचैनी। आश्वासन दिये। स्वर और शरीर में कम्पन थी, गम्भीरता भी थी।

यह तो होना ही था। निर्णायक एक्शन। सामुहिक फोर्स। नतीजा तत्काल। आज के यह सबसे कारगर रास्ते हैं। मैंने अपने कार्यस्थल पर देखा है और अनेक कार्यस्थलों से खबर मिली हैं।

बच्चे को सुला रहे थे पर उत्तेजित थे। चेहरा दमक रहा था। बहुत खुश थे।

यह जो रूप है ना जिसमें दमक हो, गर्व हो, सामुहिक का रंग हो, यह उसके बच्चे तक कैसे पहुँचेगा ?

मतलब ? बच्चा तो बहुत छोटा है।

आज छोटा है तो क्या हुआ ? कुछ वर्षों में देखेगा माहौल, समाज के इज्जत के रूल्स, उनका बनना, उनका टूटना। गायब हो जाना।

मेरी माता-पिता से कभी बात हो ही नहीं पाई। लगता है कभी वो जबरन दयनीय या मजबूर का रूप ले लेते हैं। सामुहिक के ओज जो उनकी जिन्दगी में आये ही होंगे उनका रंग मेरे सामने शायद ही कभी लाये होंगे।

यह आप एक गहरे तार को छू रहे हो। यह शब्दहीन खरोंचों के स्थान हैं। दोनों पीढी की तरफ से यह निःशब्द स्थान है।

आप भी अपने बच्चों से बात नहीं कर पाते क्या? बुरा मत मानना, मुझे लगा कि आपके बच्चे युवा हो गये होंगे और काम में लग गये होंगे।

बुरा मानने की बात नहीं है। मेरे बच्चे बड़े हो चुके हैं और यह गुत्थी और गहरी दीखने लगी है। एक कहानी सुनाता हूँ। मेरे एक सहकर्मी ने कहा कि सीनियर मैनेजर ने इंजीनियर बने मेरे बेटे की पीठ थप थपाई और बोले कि आप मजदूरी से बच गये। हम सब बैठे थे। लगा कि सब को चाँटा पड़ा है। हमारे बच्चों की तरक्की की खुशी और हमारे जीवन की तौहीन एक साथ चलती है।

आप इस तौहीन को फाइट तो नहीं कर पाये। चलिये दूसरे ढँग से पूछता हूँ। आप इस तौहीन को फाइट कैसे करेंगे? आपका जीवन तुच्छ है यह तो आप सब आपस में बोलते रहते हो। मेरे पिता से तो मुझे इस बात पर बहुत गुस्सा है। उनके दोस्तों से नाराजगी है कि वो बार-बार धार्मिक भाव से इस तुच्छता का वर्णन करते हैं।

हा-हा ! आप तो बहुत गुस्से से बड़े हुये। एकतरफा नहीं है यह। कोई मजदूर नहीं होना चाहता। होना पड़ता है। यह एक जटिल कशमकश है। आप अपनी गरिमा, मौजूदगी, और क्षमता तथा कार्य स्थल पर सामुहिक बल के अहसास को रखना भी चाहते हो लेकिन बच्चों को उनसे दूर भी रखना चाहते हो। यह

दूरी कब दायरा बन जाती है इसका पता नहीं चलता।

मैं आपकी इस समझ की सराहना करता हूँ।
लेकिन केवल मजबूरी को आधार बना कर
रिश्तों का जो बुनना है उस पर मेरा गुस्सा है।
घातक है यह।

मैं तो कह रहा हूँ कि घातक है। लेकिन आपका द्वेष, ध तो गुत्थी को उलझा ही रहा है। खोल नहीं रहा है। कैसे आप बड़े हुये हो उसको तो आप बदल नहीं सकते। अब कैसे जीना है उस पर हम असर डाल सकते हैं। इसके लिये नये वर्णन की कोशिश करें।

घुमा फिरा कर आप बात वहीं पर ले आये।
मेरा गुस्सा गलत है और वर्णन बदल दो।

और कोई उपाय है तो बोलो। नहीं तो मुझे तो लगता है कि सब राख हो जायेंगे।

अब डरा रहे हो। लग रहा है कि आपकी नहीं
सुनी तो राख हो जायेंगे।

हा-हा! नहीं, ऐसी बात नहीं है।

चलो मैं टैस्ट करके कुछ दिन बाद मिलता हूँ। मैं मेरे
कई साथियों से पूछता हूँ कि वो अपने माता-पिता और
उनके दोस्तों तथा सहकर्मियों के जीवन के कुछ
शानदार पलों को सुनें। फिर पूछें कि पहले यह पल
सुनाई क्यों नहीं दिये।

सरकारी है दिल्ली जल बोर्ड

पूरी दिल्ली में करीब 1000 सीवर सफाई कर्मी हैं। दिल्ली जल बोर्ड ने इन सब वरकरों को ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखा है। दिल्ली के मुख्य मन्त्री दिल्ली जल बोर्ड के अध्यक्ष हैं।

सीवर सफाई वरकरों की तनखा 9000 रुपये। एक हजार मजदूरों में एक की भी ई एस आई तथा पी एफ नहीं हैं।

कई मौतों के बाद सीवर के अन्दर उतार कर सफाई करवाना इधर बन्द है। ऊपर से लम्बे वाले फावड़ों से वरकर सफाई करते हैं। सीवर के ढक्कन जाम होते हैं। ढक्कन हटाने के लिये तीन फुट की चाबी में लगे कुण्डे इस्तेमाल करते हैं। जब-तब कुण्डे टूट जाते हैं।

चोटें लगती रहती हैं, गम्भीर चोट भी लगती हैं। चोट लगने पर ठेकेदार कम्पनी, जे ई, जेडी, सब को पता चल जाता है। किसी वरकर के ज्यादा चोट लगने पर इक्ट्ठे हो कर मजदूर सरकारी साहबों और ठेकेदार कम्पनी वालों को बोलते हैं। दोनों कहते हैं कि करेंगे-करेंगे लेकिन वे कुछ नहीं करते। घायल वरकर अपने पैसों से इलाज करवाते हैं।

बाउन्स चेक वापस क्यों करते हैं?

चेक का प्रावधान पहले आमतौर पर साहब लोगों के बीच था। इसलिये चेक बाउन्स होने पर कानून में काफी सख्त प्रावधान हैं। चेक बाउन्स होने पर 15 दिन के अन्दर धारा 138 के तहत न्यायालय में मामला दायर करने पर चेक देने वाले के लिये परेशानी पैदा हो जाती है।

इधर चेक मजदूरों के लिये सामान्य बन गया है। लेकिन चेक बाउन्स होने पर काफी वरकर चेक देने वालों के पास पहुँच जाते हैं। देने वाले चेक वापस ले लेते हैं और नगद देने का झाँसा दे कर लटका देते हैं। चेक बाउन्स होने पर 15 दिन के अन्दर अदालत में धारा 138 में केस करना बनता है।

रिजाइन क्यों लिखते हैं ?

— फैक्ट्री में 100 से ज्यादा मजदूर हैं और फैक्ट्री बन्द करनी है अथवा कुछ मजदूरों को निकालना है तो कम्पनी को तीन महीने पहले नोटिस लगा कर सूचना वरकरों को देनी होगी अन्यथा मजदूरों को नौकरी समाप्ति पर तीन महीने की तनखा नोटिस पे के तौर पर देनी होगी।

— फैक्ट्री में 100 से कम मजदूर हैं तो फैक्ट्री बन्द करने अथवा कुछ मजदूरों को निकालने का नोटिस 60 दिन पहले लगा कर वरकरों को सूचना देनी होगी अन्यथा एक महीने की तनखा नोटिस पे के तौर पर देनी होगी।

— फैक्ट्री बन्द करने अथवा छँटनी पर सर्विस के प्रति वर्ष पर 17 दिन के पैसे ग्रेच्युटी में, चाहे नौकरी के पाँच वर्ष भी पूरे नहीं किये हों। और नौकरी छूटने की क्षतिपूर्ति में 15 दिन के पैसे सर्विस के प्रति वर्ष पर कम से कम। इसी को 32 दिन वाला हिसाब कहते हैं। वैसे नौकरी छूटने की क्षतिपूर्ति में 15 दिन सर्विस के प्रति वर्ष के स्थान पर कई फैक्ट्रियों में मजदूरों ने 30 दिन, 50, 70, 90 दिन के पैसे लिये हैं।

— रिजाइन लिखने पर नोटिस पे का एक पैसा नहीं। इस्तीफा लिखने पर नौकरी छूटने की क्षतिपूर्ति में एक पैसा नहीं। नौकरी 5 वर्ष से कम की है तो रिजाइन लिखने पर ग्रेच्युटी में एक पैसा नहीं।

यह कम्पनियों के अपने कानून हैं। इसलिये कम्पनियाँ वरकर को इस्तीफे लिखने को कहती हैं।

लेकिन मजदूर रिजाइन क्यों लिखते हैं ?

टेम्परेरी वरकरों को निकालते समय भी कम्पनियाँ रिजाइन लिखवाती हैं। कारण क्या हैं? हर रिजाइन लैटर में वरकर अपनी इस-उस आवश्यकता को कारण बताता है नौकरी छोड़ने का। कम्पनियाँ अपने को बेदाग रखती हैं: हम निकालते नहीं, मजदूर खुद छोड़ जाते हैं। नौकरी छोड़नी है तो अवश्य इस्तीफा लिखें। लेकिन अगर कम्पनी निकाल रही है और आप वहाँ नौकरी करना चाहते हैं तो हरगिज रिजाइन नहीं लिखें। और मैनेजमेन्ट को नाचते देखें।

कम्पनी से कोई नातेदारी है क्या ?

उत्पादन अथवा उत्पादन के लिये आश्यक कार्यों के लिये ही कम्पनियाँ मजदूरों को रखती हैं। काम और सिर्फ काम का ही रिश्ता वरकरों तथा कम्पनियों के बीच होता है।

कम्पनियों के कानून कम्पनियों के हित में होते हैं। इन कानूनों से मजदूर अपने हितों को नहीं साध सकते।

यह उत्पादन को प्रभावित करने की मजदूरों की क्षमता है जो कि दैनिक तौर पर मैनेजमेन्टों पर लगाम लगाती है। प्रत्येक वरकर, मजदूरों का हर समूह प्रोडक्शन पर दबाव डालने की अपनी कैपेसिटी का प्रयोग मैनेजमेन्टों पर दबाव बनाने के लिये करते हैं। हर कार्यस्थल पर, हर समय यह होता है।

एक-दूसरे के अनुभवों तथा विचारों को साझा करना मजदूरों की दबाव डालने की क्षमता को बढाता है। इससे भी अधिक महत्वपूर्ण हैं वरकरों के बीच बनते-बढते जोड़ और तालमेल जो कि दैनिक दबावों को बढाने तक सीमित नहीं हैं बल्कि कम्पनियों तथा उनके कानूनों को ही समाप्त करने को अग्रसर हैं।

कम्पनी ने यह कर दिया, मैनेजमेन्ट ने वह कर दिया का रोना छोड़ कर उत्पादन पर केन्द्रित होना बनता है। और हाँ, एक-दो-चार आगे हो कर नहीं बोलें ताकि वे कम्पनी के निशाने पर नहीं आयें। मैनेजमेन्ट के आक्रमण के लिये टारगेट नहीं बनें। सहज और शान्त रह कर हाथों से बोलना बढायें। उत्पादन पर असर बढाने से साहबों के माथों पर चोट लगती है, कम्पनियाँ पीछे हटती हैं।

टेम्परेरी में परमानेन्ट बल

इन्सटीट्युट ऑफ चार्टर्ड अकाउन्टेन्ट्स ऑफ इण्डिया (ICAI) के नोएडा सैक्टर-62 स्थित बड़े कार्यालय में 31 अगस्त को दोपहर 2 बजे नोएडा सैक्टर-1, आई टी ओ दिल्ली, और विश्वास नगर दिल्ली के भी टेम्परेरी वरकर एकत्र हो गये। करीब 350 वरकर जमा।

वर्षों से संस्थान में काम कर रहे टेम्परेरी वरकरों की साहब लोग सुनते ही नहीं थे। बड़े साहब दो मिनट का समय नहीं देते। लेकिन 31 अगस्त को एक बड़े साहब 3 बजे नीचे आये और बोले : '' अपने कार्यस्थलों पर लौटो। हमें आपकी भावनाओं से कोई मतलब नहीं है। कोर्ट का कागज देखेंगे।'' दस मिनट में साहब ऊपर चले गये।

कोलाहल। उन्हें इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि किसी का चूल्हा जले चाहे न जले। कोलाहल जारी। सब वरकर जमे रहे। चार बजे खुद नीचे आये बड़े साहब और बोले : '' तनखा के बारे में मंगलवार (4 सितम्बर) को मीटिंग में तय करेंगे। कोशिश करेंगे कि बढायें। बढा नहीं पाये तो कम नहीं करेंगे। दो वर्ष से जिनकी वेतन वृद्धि नहीं की है उनके पाँच प्रतिशत प्रतिवर्ष के हिसाब से पैसे बढायेंगे।'' सब वरकर कार्यास्थलों पर लौट गये और 31 अगस्त को पौने पाँच से साढे पाँच बजे तक काम किया।

नोएडा की भी रिपोर्टिंग दिल्ली में है इसलिये तनखायें दिल्ली में ग्रेड अनुसार हैं। वरकरों के संज्ञान में आया कि दिल्ली हाई कोर्ट के आदेश के बाद उनकी तनखा कम करेंगे। पता चल ही जाता है क्योंकि परमानेन्ट हों चाहे टेम्परेरी, आपस में जुड़े ही हैं। एचआर विभाग से कोई प्रतिक्रिया नहीं और बड़े साहबों के पास टेम्परेरी के लिये दो मिनट का समय नहीं। टेम्परेरी वरकर: ''हमें खुद ही कुछ करना पड़ेगा।''

कोई लीडर नहीं। टेम्परेरी वरकरों ने 31 अगस्त को 10-11 बजे आपस में फोन पर बातें की। छुट्टियाँ पड़ रही हैं; तनखा कम कर भेजने के बाद आई-गई वाली बात हो जायेगी; दिक्कतें बढेंगी; नोएडा सैक्टर-62 में बड़े कार्यस्थल पर 31 को ही इक्ट्ठे होने की बात उभरी। और नोएडा सैक्टर-1 तथा विश्वास नगर व आई टी ओ से वरकर नोएडा सैक्टर-62 पहुँचे थे।

इन्सटीट्युट ऑफ चार्टर्ड अकाउन्टेन्ट्स ऑफ इण्डिया केन्द्र सरकार के कॉरपोरेट मामलों के मन्त्रालय को रिपोर्ट करती है। संस्थान के सी. ए. मेम्बर हैं और फिर सी. ए. छात्र हैं। छात्रों के दाखिले से ले कर उनके फाइनल करने तक का कार्य टेम्परेरी वरकर करते हैं।

दूसरों के बही-खातों को कागजों में कानून अनुसार दिखाने का काम करते सी. ए. अपनी संस्थान को भी नियम-कानून का पालन करने वाली दिखाते हैं। जबकि, कार्य परमानेन्ट प्रकृति का है और सब वरकर टेम्परेरी हैं। ओवर टाइम होता है और ऑफिस बॉय को ओवर टाइम के 25 रुपये प्रतिघण्टा, डाटा इन्ट्री ऑपरेटर को 30 रुपये प्रतिघण्टा, मैनेजमेन्ट ट्रेनी को 43 रुपये प्रतिघण्टा ओवर टाइम के वाला कमाल सी. ए. संस्थान के सी. ए. करते हैं।

गुंजायमान विविध स्वर

बातचीत कैसी रही ?

कौन सी बातचीत ?

अरे वो जो आप बोल रहे थे निरीक्षण-परीक्षण करने की। पूछने वाले थे आप अपने साथियों से। उनकी और उनसे पहले वाली पीढी के जीवन के तेवर पर।

और कुछ याद दिला। कुछ भूल-सा रहा हूँ।

अरे मजाक कर रहा है। ताऊ से इतनी बहस की कि असहाय मजदूर की भाषा को तहस-नहस कर देगा और नई जाँच-पड़ताल शुरू करेगा। कुछ याद है ? जीवन के उल्लास का विवरण एक नया परिवेश, एक अद्‌भुत स्थिति ले आयेगा।

अरे ये तो जीवन का तार है मेरा। भूल कैसे जाऊँगा। पर एक बात बताऊँ। तूने मेरे से बेहतर बोला है जो मैं सोचता हूँ।

थैन्क्यू-थैन्क्यू। आपकी इस उदारता से हमें खुशी मिली। बात पर तो आइये। कुछ बातचीत हुई ?

हुई। एक चीज समझ आई। बेहतरीन जवाब के लिये बेहतरीन सवाल भी चाहिये होता है। अगर सवाल मजबूरी पर हो तो उत्तर उसी तरफ बहता है। अगर सवाल उल्लासमय हो तो उत्तर उसी तरफ बहता है।

मेरे पड़ोस के एक कवि का कहना है कि जीवन के उल्लास से कविता बनती है। और कवि की सबसे बड़ी परीक्षा होती है कि कैसे लिखे जीवन पर चोट को, उल्लास की बलि दिये बिना।

तेरा पड़ोस तो बहुत बड़ा है यार। बहुत बड़ी दुनिया रच रही है यहाँ। मैंने पूछा एक से जिसने जीवन देखा है कि आप सब के लिये क्या छोड़ कर जाना चाहते हो।

अरे ! सब के लिये शब्द को तुम सुन्दर कल्पना में लाये हो। सुनने में बहुत अच्छा लगा — सब के लिये क्या छोड़ कर जाना चाहते हो ? इस सवाल में एक अन्त भी है, एक शुरुआत भी है। विशिष्ट भी है, अगणनीय भी है।

एक ने बोला मन्द पवन। मुझे लगा जैसे वो अपने आप को और सब को वादियों में गुंजायमान पाता है।

सवाल और सुनना बहुत जुड़े हुये हैं। आप अच्छा सुनते हो। आपका सुनना भी गुंजायमान है। कुछ सुनना, ना, कभी अपना हक जमाने में खत्म हो जाता है। असल में आप यह भी कह सकते हो कि हक जमाते-जमाते सुनना खत्म हो जाता है।

तेरा कहना है कि सुनना एक अभ्यास है। मुझे तो स्कूल से सिखाया गया है कि खाली लिखना-पढना अभ्यास है।

मुझे तो लगता है कि सुनने के इर्द-गिर्द सामाजिक उबाल उतने ही हैं जितने सोचने, लिखने, बोलने में हैं।

तुम जो कह रहे हो वह शायद अपने आप में महत्वपूर्ण है। हाल ही में एक फैक्ट्री में एक ड्युटी मैनेजर टाइम में और अवधि में सुन नहीं पाया कि उसे क्या बोला जा रहा है। बस। कुछ ही देर में मैनेजमेन्ट को फैक्ट्री छोड़ कर भागना पड़ा।

यह प्रबल पल द्वार है हमारे बौद्धिक जीवन के उतार-चढाव का। कुछ का शून्यीकरण उनके ना सुन पाने का परिणाम है। और एक नया द्वार खुलता है भिन्न स्वर के लिये।

और, जिनका शून्यीकरण हो चुका है, वो बहुत विलाप करते हैं। बोलते जाते हैं, बोलते जाते हैं, बोलते जाते हैं। बहुत हँसी आती है।

तो आप कह रहे हो कि हमारे बीच शून्यीकरण वालों के विलाफ के शब्द काफी घूमते हैं। और उस पर हँसना ही चाहिये।

इस पर हँसेंगे नहीं तो भिन्न स्वर नहीं सुन पायेंगे। यहाँ हम सब साथियों को पता है कि भिन्न स्वर चारों तरफ हैं। लेकिन एक प्रोब्लम है। भागी मैनेजमेन्ट पुलिस ले कर वापस आती है, माफी माँगती है, समझौते की भाषा बोलती है और फिर अपनी जगह पर फिर पहुँचती है।

लेकिन स्थान अस्थिर रहता है। भिन्न स्वर गुंजायमान रहते हैं। और यहाँ पर हमारे सवाल बहुत महत्व लिये

होते हैं। क्यों लिये होते हैं? मुझे लगता है कि गुंजायमान भिन्न स्वर विश्व को, भविष्य को बनाते हैं।

संक्षेप में कहूँ तो हमारी बातचीत में यह रहे कि सत्ता बार-बार विस्थापित होती है और शून्यीकरण की तरफ जा रही है। हमारी यह समझ भिन्न स्वरों को गहराई और विस्तार देती है।

मैं तो अब से यह कहुँगी कि अपने बीच में विभिन्न स्वरों को सुनने की क्षमता को बढायें। वहीं से ताप आ रही है। सर्दियों में आराम रहेगा।

ताना–बाना, वैश्विक ताना–बाना

इन 36 वर्षों के दौरान मजदूर समाचार कई बदलावों से गुजरा है। वितरण में इधर आ रहे उल्लेखनीय परिवर्तन की एक झलक यहाँ प्रस्तुत है।

✶1982 में फरीदाबाद मजदूर समाचार छापना आरम्भ किया था। महीने में 1000 प्रतियाँ छापते थे और फिर 2000 हुई। 1993 में मजदूर समाचार की 5000 प्रतियाँ छपने लगी तब फरीदाबाद में एक फैक्ट्री में परमानेन्ट मजदूर ने ड्युटी जाते समय मजदूर समाचार की एक प्रति लेनी आरम्भ की थी। कुछ वर्ष पहले वह फैक्ट्री बन्द हो गई। मजदूरों को हिसाब नहीं मिला। महीने के तीसों दिन 12-12 घण्टे की शिफ्टों में गार्ड की ड्युटी करने लगे उस वरकर ने वर्ष-भर पहले कॉलोनी में रहने वालों के लिये 15 प्रतियाँ लेनी आरम्भ की। तेजी से 50 से 100 से 200 की राह वे 500 कॉपी लेने लगे और अब 1200 प्रतियाँ बाँटते हैं तथा अधिक की आवश्यकता बताते हैं। सात-आठ दिन में बाँटते हैं : "12 घण्टे की रात की ड्युटी के बाद दो घण्टे खड़े-खड़े मजदूर समाचार बाँटता हूँ तब पैर सूज जाते हैं पर मजा आ जाता है।"

✶ओखला औद्योगिक क्षेत्र, दिल्ली से फैक्ट्री नोएडा, उत्तर प्रदेश शिफ्ट हुई। ओखला में 2004 से मजदूर समाचार ले रहे वरकर अब नोएडा में 400 प्रतियाँ दो स्थानों पर बाँटते हैं।

✶आई एम टी मानेसर में शिफ्टों में ड्युटी की वजह से एक वरकर 2013 में सहकर्मियों को देने के लिये मजदूर समाचार की 50 प्रतियाँ बाल काटने की दुकान पर रखवाने लगा। फैक्ट्री के नजदीक रहने के लिये उस वरकर ने कमरा बदला और हेयर कटिंग दुकान से दो-तीन किलोमीटर दूर हो गया। कुछ समय तक उस दुकान से प्रतियाँ लेने आता रहा। इधर आई एम टी मानेसर में दूसरे स्थान से मजदूर समाचार की 400 प्रतियाँ लेता है। सहकर्मियों को देने के अलावा अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों तक अपने साथियों के सहयोग से पहुँचाता है। और, हेयर कटिंग दुकान से कई फैक्ट्रियों के मजदूर ले जाते हैं इसलिये दुकान के वरकर मजदूर समाचार की 200 प्रतियाँ ले कर रखते हैं।

✶नोएडा ड्युटी करता एक वरकर सराय, फरीदाबाद से मजदूर समाचार की प्रति लेने लगा। कुछ समय बाद 5 प्रतियाँ ले जाने लगा। फिर 15 से 50 से 75 होते हुये 150 प्रतियाँ नोएडा में मजदूरों तक पहुँचाने के लिये लेनी शुरू की। इधर तेजी से 250 से 300 से 400 से 500 होते हुये अब नोएडा में मजदूर समाचार की 600 प्रतियाँ वरकरों के बीच वे पहुँचा रहे हैं।

✶एक गारमेंट फैक्ट्री में 2014 में मजदूरों के विद्रोह के बाद एक वरकर ने मजदूर समाचार की 50 प्रतियाँ लेनी शुरू की थी : 25 सहकर्मियों के लिये और 25 डाक द्वारा मित्रों को भेजने के लिये। नोएडा काम करने चले गये तो सम्पर्क टूट गया। फरीदाबाद लौटे और 100 प्रतियाँ लेने लगे। बढा कर 200 से 400 होते हुये अब वे हर महीने मजदूर समाचार की 500 प्रतियाँ बाँटते हैं।

✶एक मैटल पॉलिश वरकर ओखला से नोएडा होते हुये फरीदाबाद पहुँचे हैं। हर महीने बाँटने के लिये मजदूर समाचार की 500 प्रतियाँ लेते हैं।

✶एक वरकर बाँटने के लिये 100 प्रतियाँ मजदूर समाचार की लेने लगे। तीन महीने बाद लेनी बन्द कर दी। लगा कि डराये-धमकाये गये हैं। कुछ समय बाद माँगने पर एक प्रति दी तो 100 माँगी। फिर 200 से 500 होते हुये 1000 प्रतियाँ लेने लगे। इधर उन्होंने मजदूर समाचार की 5000 प्रतियाँ बाँटने के लिये माँगी. ..... बताया कि वो दो साथी बाँटते हैं। अगस्त में 2000 और सितम्बर में 3000 प्रतियाँ मजदूर समाचार की उन्होंने बाँटी हैं।

✶ ड्युटी जाते समय मजदूर समाचार लेती एक वरकर सहकर्मियों के लिये 30-40 प्रतियाँ लेने लगी। फैक्ट्री में नौकरी करते 9 वर्ष हुये तब उन्होंने नौकरी छोड़ दी ताकि पेन्शन स्कीम में फण्ड के पैसे नहीं फँसें। वे दूसरी फैक्ट्री में लग गई और वहाँ अपने सहकर्मियों के लिये हर महीने मजदूर समाचार की 30-40 प्रतियाँ ले जाती हैं।

✶फौज से रिटायर होने के बाद फरीदाबाद में कई फैक्ट्रियों में गार्ड की ड्युटी कर चुके हैं। दिन की 12 घण्टे की शिफ्ट से छूटने के बाद मजदूर समाचार की 50 प्रतियाँ लेते हैं और फैक्ट्रियों के गेटों पर गार्डों को देते हुये घर जाते हैं।

✶कई वरकर 2-3-5 प्रतियाँ सहकर्मियों के लिये लेते हैं। कुछ लोग 10-15-20 प्रतियाँ भी लेते हैं। एक वरकर ने मजदूर समाचार लेते हुये कहा: ''इसे फैक्ट्री में 25-30 लोग पढेंगे।'' और चाहियें क्या पूछने पर वे बोले: ''नहीं। एक कॉपी को 25-30 लोगों को तो पढना ही चाहिये।'' पर हाँ, देखा-देखी में लेते कुछ लोगों में मोड़-तोड़ कर फेंकने वाले भी होते हैं।

✶ अपने पूर्वाग्रह से पिण्ड छुड़ा कर 2016 में इन्टरनेट का सामान्य प्रयोग आरम्भ किया। व्हाट्सएप के जरिये मजदूर समाचार मिलने पर मारुति सुजुकी गुड़गाँव फैक्ट्री के एक टेम्परेरी वरकर ने मैसेज किया: ''मजदूर समाचार पढने के लिये बँटने के दिन का इन्तजार करना पड़ता था। अब व्हाट्सएप पर शीघ्र मिल गया। पढ कर अपने ग्रुप में फार्वर्ड कर दिया है।'' इध ार बड़ी सँख्या में वरकर मजदूर समाचार को अपने-अपने व्हाट्सएप ग्रुपों में फार्वर्ड कर रहे हैं।

✶एक मित्र इन्टरनेट पर मजदूर समाचार का ब्लॉग बना कर कुछ वर्षों से उसे चला रही हैं। ब्लॉग में कुछ सामग्री अँग्रेजी में भी है। इधर साथियों ने नियमित तौर पर मजदूर समाचार के पहले पन्ने का अँग्रेजी में अनुवाद आरम्भ कर दिया है। इस ने ईमेल के माध्यम से आदान-प्रदान की वैश्विक राह पर गति को बढा दिया है। और, एक अन्य मित्र मजदूर समाचार तथा सम्बन्धित सामग्री हिन्दी व अँग्रेजी में इन्टरनेट पर उपलब्ध करवाने के लिये एक और साइट बना रही हैं।

✶ ✶ ✶ आदान-प्रदान के ताने-बाने को बढाने में योगदान अपनी रुचि और सुविधा अनुसार करें।

गेडोर–झालानी टूल्स

गेडोर-झालानी टूल्स के जिन मजदूरों ने दिल्ली हाई कोर्ट में लेनदारी के दावे डाले थे उनके लिये सूचना: उच्च न्यायालय द्वारा स्वीकृत राशि का 44 प्रतिशत इन वरकरों को कुछ वर्ष पहले मिल चुका है। इधर दिल्ली हाई कोर्ट ने लिक्वीडेटर को आदेश दिया है कि इन मजदूरों की बकाया 56 प्रतिशत राशि का भुगतान तत्काल करे। इसके लिये यह वरकर: 1) बैंक पासबुक की फोटोकॉपी जिसमें IFSC और MICR बैंक कोड हों; 2) दिल्ली हाई कोर्ट में केस नम्बर; 3) लिक्वीडेटर ऑफिस से राशि स्वीकृत पत्र वाला रेफरेन्स नम्बर, यह तीनो दिल्ली में लिक्वीडेटर ऑफिस में फिर पहुँचा दें।

सब मजदूरों के लिये एक अनुभव : गेडोर-झालानी टूल्स की 6 फैक्ट्रियाँ थी। तीन फरीदाबद में एक-एक कुण्डली (सोनीपत) तथा महाराष्ट्र में औरंगाबाद व जालना शहरों में। कम्पनी को बचाने के नाम पर मैनेजमेन्ट-यूनियन-प्रशासन की गिरोहबन्दी ने 1985-86 में 2300 मजदूर जबरन नौकरी से निकाले। कम्पनी 1987 में सरकार द्वारा बीमार घोषित। बीमार को रियायतें। कम्पनी को चलती रखने के लिये मजदूरों की कई महीनों की तनखायें बकाया की गई, ई एस आई तथा पी एफ की राशि जमा नहीं की गई, ग्रेच्युटी की राशि इस्तेमाल कर ली गई, रिटायर होते वरकरों को हिसाब नहीं, जिनसे मैटेरियल लिया उन्हें भुगतान नहीं, बैंकों से लिये कर्जों की किश्त जमा नहीं... और मजदूरों को डराने-धमकाने के लिये मैनेजमेन्ट-यूनियन-पुलिस सक्रिय रही। फिर भी मजदूरों के हस्तक्षेप के कारण सन् 2000 में सरकारी संस्था द्वारा '' कम्पनी चलने लायक नहीं'' की घोषणा। मामला 2001 से दिल्ली हाई कोर्ट में। फरीदाबाद में तीन फैक्ट्रियों की यूनियन और मैनेजमेन्ट ने एक समझौता दिल्ली उच्च न्यायालय में दाखिल किया गया जिसमें कम्पनी चलती रखने के लिये मजदूर अपनी नब्बे प्रतिशत लेनदारी छोड़ने को राजी दिखाये।

मैनेजमेन्ट-यूनियन गठजोड़ के खिलाफ गेडोर-झालानी टूल्स मजदूर लगातार विरोध करते रहे थे। वरकरों का विरोध बढता गया। इसलिये गुण्डागर्दी। यह मजदूरों का विरोध था जिसके कारण पहले सरकारी संस्थाओं और फिर दिल्ली हाई कोर्ट ने कम्पनी को समाप्त करने के फैसले दिये। इन फैसलों के खिलाफ मैनेजमेन्ट अपील पर अपील करती रही। दिल्ली हाई कोर्ट ने लेनदारों से अपने-अपने दावे पेश करने को कहा। यूनियनों के दाँवपेचों के बावजूद कई मजदूरों ने दावे किये। अपने-अपने दावे किये पर अकेले-अकेले नहीं किये, आपस में तालमेल कर वरकरों ने दावे किये। फरीदाबाद फैक्ट्रियों में सक्रिय मजदूरों ने कम्पनी की अन्य शहरों में फैक्ट्रियों के वरकरों से सम्बन्ध स्थापित किये और आपस में तालमेल बढाये। फरीदाबद में यूनियन ने दावे नहीं डाले और अपील में मैनेजमेनट की मदद करती रही।

कम्पनी नीलाम। कम्पनी की सम्पत्ति से देनदारी बहुत ज्यादा थी। फरीदाबाद में मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौते में जिन मजदूरों के नाम थे उनके समझौते अनुसार बीस-तीस हजार रुपये बने। जिन मजदूरों ने दावे किये थे उनके दो-तीन लाख रुपये के दावे हाई कोर्ट ने माने।

फरीदाबाद में कई फैक्ट्रियाँ बन्द हुई हैं। यूनियनों ने मैनेजमेन्टों से समझौते किये हैं। कम्पनियों के अपने कानूनों के अनुसार जो राशि मजदूरों की बनती थी उसके दसवें हिस्से पर मैनेजमेन्ट और यूनियन ने समझौते किये। और कोर्ट-कचहरी में ऐसे समझौते काम करते रहे हैं।

बोनस.... बात लेने की है

●कम्पनियों के अपने कानूनों के अनुसार: वर्ष में बोनस में कम से कम एक महीने की तनखा है और अधिक से अधिक बोनस

में ढाई महीने की तनखा है।

●परमानेन्ट मजदूर हों, चाहे कम्पनी रोल पर कैजुअल वरकर हों, चाहे ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे मजदूर हों : कम्पनियों के अपने कानूनों के अनुसार सब वरकरों का बोनस बनता है।

●पहली अप्रैल 2017 से 31 मार्च 2018 के दौरान किसी फैक्ट्री में 30 दिन काम किया है तो कम्पनियों के अपने कानून अनुसार इस दिवाली पर वरकर का बोनस बनता है। एक फैक्ट्री में 3 महीने, दूसरी फैक्ट्री में 2 महीने, तीसरी फैक्ट्री में 6 महीने अप्रैल 2017 से मार्च 2018 के बीच किसी मजदूर ने काम किया है तो तीनों फैक्ट्रियों में इस दिवाली पर उस वरकर का बोनस बनता है। काम किये दिनों की सँख्या अनुसार बोनस की राशि बनती है।

●कम्पनी घाटा बताती-दिखाती है तो भी कम्पनियों के अपने कानूनों के अनुसार वर्ष में बोनस में एक महीने की तनखा है।

कम्पनियों के बही-खातों की चीर-फाड़ करने पर : एक वरकर एक महीने में फैक्ट्री में बीस लाख रुपये के बराबर का उत्पादन करती है। फैक्ट्री से एक महीने में एक मजदूर आठ-दस हजार रुपये से पचास-साठ हजार रुपये से एक लाख रुपये तक लेता है। ***घाटे की कहानी :*** मजदूर जो उत्पादन करते हैं उसका पचास-साठ प्रतिशत हिस्सा सरकारें टैक्सों में ले लेती हैं। फैक्ट्री बनाने और संचालन में लगते पैसों का अस्सी-पिचासी प्रतिशत हिस्सा कर्ज होता है। मजदूर जो उत्पादन करते हैं उसका करीब पन्द्रह प्रतिशत कर्ज पर ब्याज के भुगतान में जाता है। फैक्ट्री बनाने और संचालन में लगते पैसों का पन्द्रह-बीस प्रतिशत लाखों शेयरों से आता है। मजदूर जो उत्पादन करते हैं उसका दस-बारह प्रतिशत शेयर होल्डरों को डिविडेन्ड के रूप में जाता है। मजदूर जो उत्पादन करते हैं उसका एक हिस्सा कम्पनी के विस्तार में जाता है। ***और चोरी :*** चेयरमैन, मैनेजिंग डायरेक्टर, डायरेक्टर, जनरल मैनेजर, मैनेजर, सुपरवाइजर तनखा आदि के रूप में मजदूर जो उत्पादन करते हैं उसका एक छोटा हिस्सा लेते हैं। मजदूर जो उत्पादन करते हैं उसका करीब पन्द्रह प्रतिशत हिस्सा साहब लोग चोरी करते हैं। मालिक-वालिक वाली बातें नानी की नहीं बल्कि नानी की नानी की कहानियाँ हैं। चेयरमैन, मैनेजिंग डायरेक्टर तथा मैनेजमेन्ट के अन्य लोग कम्पनी की चोरी करते हैं। पद अनुसार बड़ी और छोटी चोरी करते हैं। यह विश्व-भर में है और हर कम्पनी में सौ वर्ष से चल रहा है।

कम्पनी बहुत कमजोर। कम्पनी बहुत-ही कमजोर। आज कम्पनियों की यह दो कैटेगरी हैं। कम्पनियों का बन्द होना एक सामान्य बात है। और, मजदूरों की कम्पनी से कोई नातेदारी नहीं होती। वरकर और कम्पनी का रिश्ता काम, सिर्फ काम के इर्द-गिर्द होता है। ''हमारे यहाँ नहीं देते'' का रोना छोड़िये। जहाँ-जहाँ पिछले वर्ष बोनस नहीं दिया वहाँ दिवाली से पन्द्रह दिन पहले उत्पादन के पेंच कसने आरम्भ करना बनता है। जहाँ-जहाँ बोनस में एक महीने की तनखा ही दी वहाँ भी दिवाली से 15 दिन पहले प्रोडक्शन पर असर डालना शुरू करना बनता है। हाथों से बोलते हैं तब मुँह से बोलने की जरूरत ही नहीं रहती।

बात लेने की होती है। बात लेने की है।

वीयरवेल मजदूरों की बातें

बी-134 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री गेट पर 24 मई को सुबह पुलिस लगा कर मैनेजमेन्ट ने मजदूरों को फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करने दिया। तब से करीब 550 परमानेन्ट मजदूर नौकरी से बाहर हैं। ओखला में 1 अक्टूबर को कुछ वीयरवेल मजदूरों ने बताया :

— यूनियन सदस्यता आदि के लिये प्रत्येक मजदूर से 200-200 रुपये लिये।

— फिर यूनियन ने जनरल डिमाण्ड नोटिस देने के लिये हर वरकर से 1100-1100 रुपये लिये।

— एफिडेविट बनवाने के लिये प्रत्येक मजदूर से मई में 270-270 रुपये यूनियन ने लिये।

— सितम्बर में यूनियन ने हर वरकर से 1000-1000 रुपये हाई कोर्ट में केस डालने के लिये। लीडर बोले कि वकील की फीस ही 52,000 रुपये है। (वैसे द्वारका में लेबर कोर्ट है और वहीं यूनियन गई है। हाई कोर्ट जाने की बात सरासर झूठ है।)

— इधर यूनियन ने हरेक वरकर से 250-250 फिर एफिडेविट बनवाने के लिये हैं। — पैसे पर पैसे दो और नतीजा जीरो। हम में से सवा तीन सौ रिजाइन दे कर हिसाब ले गये। हम अब भी यूनियन के चक्कर लगा रहे हैं।

— जिस मजदूर का हिसाब एक लाख 80 हजार रुपये बना उसे रिजाइन ले कर वीयरवेल मैनेजमेन्ट ने एक लाख 12 हजार रुपये दिये और स्टाम्प पेपर पर 80 हजार रुपये चढाये। किसी वरकर का हिसाब पहले एक लाख 24 हजार रुपये बना रही थी तो अब मैनेजमेन्ट कहती है कि 85000 रुपये लेने हैं तो लो.......

(गुजरते हुये ***पैरामाउन्ट वरकर :*** कम्पनी हिसाब में मुझे डेढ लाख रुपये दे रही थी। यूनियन नेता ने 80 हजार रुपये का समझौता कर लिया।) ऐसी बातों से अनजान कोई नहीं है। ऐसे में एक महत्वपूर्ण प्रश्न है : जानते हुये भी मन्त्री-अफसर, श्रम विभाग, कोर्ट, बिचौलियों के चक्कर में क्यों पड़ते हैं ? और अधिक महत्व की बात है : ताकत का मजदूरों में होना जबकि प्रचार मजदूरों के कमजोर होने का है। इसलिये असल सवाल है : वरकर अपने जोड़, अपने तालमेल कैसे बढायें ?

नवम्बर 2018

दिमाग में एक बार दृश्यों को टकराओ और फिर देखो

कल आ नहीं पाया। सॉरी। हमारे यहाँ सब ने मिल कर काम बन्द कर दिया था। माहौल अच्छा था।

आपकी कन्सट्रक्शन साइट पर ?

हाँ। हमने अक्टूबर के शुरू में भी दो दिन काम बन्द किया था। ऐसे चलते रहेगा। तेजी पकड़ेगा। देखते हैं। मामला पेचीदा है।

कुछ हल निकल रहा है क्या ? कुछ पेंच ढीले हो रहे हैं ?

कुछ-कुछ समय के लिये ऐसे काम बन्द करना चलते रहना चाहिये। और यह फैल जाये तो एक माहौल बनेगा। एक-दूसरे के साथ सम्वाद में कुछ जोश महसूस होगा। एक लड़ी का सिलसिला चलते रहना चाहिये।

आज यहाँ। कल वहाँ। परसों उस तरफ। तरसों उस तरफ। चौतरफा लड़ी।

कुछ घण्टे वहाँ। कुछ घण्टे यहाँ। एक दिन वहाँ। दो दिन वहाँ।

एक गाना रच रहे हैं। बहुत लोग शामिल हैं कल्पना में।

ऐसे कुछ होता रहता है। हर वक्त। मैं तो सिर्फ कह रही हूँ कि महसूस करो इस जोश को। और एक-दूसरे को शब्द और सन्देश दो।

आपके तो बहुत बड़ी कन्सट्रक्शन साइट है। हजारों में इतनी लय बहुत अच्छी लगी। दूसरे कार्यस्थलों पर भी ऐसी ही लय और ताल हैं। मुझे लगता है कि एक लय दूसरी लय को धीमे पुकारती है।

माना। माना। ज्यादा हिसाब भँवर है, जिसमें कैसे सोचा, क्या बातचीत हुई, कैसे आँका, कैसे साथी बढे, जुड़े, और साथ रहे यह गुम जाता है। खाली रह जाती है नतीजे की भाषा।

माना। माना। नतीजा और हताशा। एक-दूसरे का पीछा करते रहते हैं। और यह अनुभव की गहराई को खाई बना देते हैं।

हाँ। माना। एक दृश्य सोचो। हजारों कार्यस्थल। हर जगह उतार-चढाव। हर जगह काम कभी बन्द। कभी चुप्पी। कभी मैनेजमेन्ट छोड़ कर चली जाती है। काम बन्द कर नाच-गाना। इस परिदृश्य में कहाँ निराशा? और नतीजा कैसे मापें ?

हमारे जो साथी कोयला खदानों में बड़े हुये हैं वो एक दृश्य बताते हैं। चारों तरफ एक आग की ताप महसूस होती है। अण्डरग्राउण्ड एक आग जलती रहती है।

अद्‌भुत। मेरे पड़ोसी पहाड़ से हैं। बहुत बढिया मीट पकाते हैं। वो एक दृश्य बहुत सुन्दर बताते हैं। छोटे-छोटे झरने बारिश के समय मिल जाते हैं। लगता है पहाड़ को गिरा डालेंगे। बहुत भय भी होता है। लेकिन एक अद्‌भुत खुशी भी। महसूस होता है कि खुद झरना हैं।

निराशा ? नतीजा कैसे मापेंगे यहाँ ? दिमाग में एक बार दृश्य तो बदलो फिर देखो।

मुझे लगता है कि दिमाग में दृश्य होते हैं। आप सब को यह सोचना चाहिये कि कौनसे दृश्य सामने आ जाते हैं ? मेरा कहना है कि दृश्य लड़ाई में हैं। हम सब दृश्यों की लड़ाई के अन्दर रहते हैं।

हाँ। दृश्य बहुत बड़ी सतह को सामने लाते हैं। और तरह-तरह की फोर्स को चिन्हित करते हैं। मुख्य समस्या जो मुझे लगती है वो यह है कि मनुष्य एक-दूसरे को फोर्स में नहीं देख पाते।

मेरे ख्याल से एक-दूसरे में फोर्स की पहचान तो है। नकारात्मक फोर्स तो खूब दीखती है। बचाव की पूरी कोशिश करते हैं। परन्तु रचनात्मक फोर्स, नये मूल्य

बनाने की जो फोर्स है उसको बहुत सीमित और धीमी देखते हैं।

एक उपाय है। नायक, नालायक, और खलनायक का बहिष्कार करें। और दृश्य में जो अनगिनत चिन्गारी, बहस, बुद्धि, गति, क्रियायें हैं उन्हें सोखें।

और दूसरे दृश्य जो इनको ओझल करते हैं उनका क्या करें ?

वो समोसे हैं। तलिये।

अनगिनत चिन्गारी

✶आई एम टी मानेसर में ***किरण उद्योग*** (प्लॉट 14 तथा 32 सैक्टर-3 और प्लॉट 28 सैक्टर-4) फैक्ट्रियों में पिछले वर्ष दिवाली के समय पैसे की दिक्कत बता कर मैनेजमेन्ट ने बोनस मार्च में देने की कही थी। इस वर्ष मार्च में पैसे नहीं दिये। मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। एच आर वाले भागे आये और बोले कि अप्रैल में दे देंगे। अप्रैल में नहीं दिये और वरकरों ने उत्पादन रोक दिया। फिर एच आर वाले भागे आये और बोले कि मई में दे देंगे। नहीं दिये। मई में प्रोडक्शन रोकने पर फिर एच आर वाले भागे आये और बोले कि जून में दे देंगे। जून में पैसे नहीं। मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। भागे-भागे आये एच आर वाले बोले कि बोनस के पैसे जुलाई में दे देंगे। नहीं दिये। वरकरों द्वारा उत्पादन रोकने पर भागे-भागे आये एच आर वाले बोले कि पैसे अगस्त में दे देंगे। नहीं दिये। प्रोडक्शन रोकने पर भागे आये और बोले कि सितम्बर में दे देंगे। पैसे नहीं दिये। मजदूरों द्वारा काम बन्द करने पर भागे-भागे आये एच आर वाले बोले कि बोनस वाले पैसे अक्टूबर में दे देंगे। किरण उद्योग की फैक्ट्रियों में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं और 95 प्रतिशत मजदूर ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे जाते हैं। किरण उद्योग की दो फैक्ट्री दिल्ली में और एक-एक फैक्ट्री बेंगलुरू, पन्तनगर, बावल में भी हैं। अप्रैल में वरकरों की वार्षिक वेतन वृद्धि। इस वर्ष तनखा नहीं बढाई। वेतन वृद्धि के लिये मजदूरों ने काम बन्द किया तो एच आर वाले भागे आये और बोले कि मई में बढा देंगे। नहीं बढाई। मई में वरकरों द्वारा उत्पादन रोकने पर भागे-भागे आये एच आर वाले बोले कि जून में तनखा बढा देंगे। नहीं बढाई। प्रोडक्शन रोकने पर बोले कि जुलाई में बढा देंगे। जुलाई में काम बन्द करने पर बोले कि अगस्त में बढा देंगे। अगस्त में उत्पादन रोकने पर फिर भागते आये और बोले कि सितम्बर में बढा देंगे। मजदूरों ने सितम्बर में प्रोडक्शन रोका तब भागे-भागे आये एच आर वाले बोले कि तनखा अक्टूबर में बढा देंगे। तनखा में देरी पर भी वरकर काम बन्द कर देते हैं और एच आर वाले भागे-भागे आ कर अगले महीने से समय पर तनखा की बात करते हैं। इधर 27 अक्टूबर को प्लॉट 14 वाली फैक्ट्री में मजदूरों ने दो बार काम बन्द किया, सुबह पौने दस बजे और फिर दोपहर तीन बजे। आधा घण्टा, एक घण्टा उत्पादन रोक कर वरकर फिर काम शुरू कर देते हैं।

✶फरीदाबाद में ***एस्कोर्ट्स फार्मट्रैक*** फैक्ट्री में ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखे सफाई कर्मियों को पिछले वर्ष दिवाली पर बोनस नहीं दिया था। इधर दिवाली से पहले, 24 अक्टूबर को बोनस के लिये सफाई कर्मियों ने काम बन्द किया। लेबर चौक से वरकर लाये गये पर उनसे ठीक से काम नहीं हुआ। एस्कोर्ट्स के उच्च अधिकारियों से बात करने के लिये ठेकेदार कम्पनी ने सफाई कर्मियों से दो दिन का समय माँगा।

✶गुड़गाँव में शंकर चौक के पास उद्योग विहार में ***एल एण्ड टी*** डी एल एफ की एक बिल्डिंग का निर्माण कर रही है। तीन वर्ष से काम जारी है। प्रतिदिन 12 घण्टे ड्युटी, रविवार को भी। तनखा फिक्स। ओवर टाइम के पैसे नहीं। सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन नहीं। दिल्ली में और इर्द-गिर्द कई स्थानों पर एल एण्ड टी कम्पनी ने कन्सट्रक्शन के ठेके लिये हैं। हर स्थान पर यही स्थिति। और, श्रम विभाग के लिये कम्पनी दूसरे कागज रखती है जिनमें सब कुछ कानून अनुसार दिखाती है। साइट पर काम समाप्त होते ही वरकरों का हिसाब कर दिया जाता है।

एल एण्ड टी की उद्योग विहार साइट पर मजदूरों द्वारा दो दिन काम बन्द करने पर कम्पनी ने अक्टूबर से दस प्रतिशत तनखा बढाई है। इधर अक्टूबर में 15 मजदूरों का हिसाब किया और हिसाब में कटौती की तो सब वरकरों ने हँगामा कर दिया। कम्पनी पीछे हटी। मिल जायेगा, मिल जायेगा कहते रहे हैं लेकिन तीन साल से दिवाली पर बोनस नहीं — 29 अक्टूबर को वरकरों ने फिर काम बन्द किया।

अनुभव इण्डो ऑटोटेक

फरीदाबाद में कम्पनी का मुख्यालय है। आई एम टी मानेसर में प्लॉट 132-33 सैक्टर-8 में स्थापित फैक्ट्री में 2009 में उत्पादन आरम्भ हुआ। कम्पनी रोल पर मजदूर रखे गये। बैंक खाते, पी एफ, ई एस आई में नियोक्ता इण्डो ऑटोटेक। यह 214 तक रहा। मैनेजमेन्ट ने 2015 में अधिकतर मजदूरों को एक ठेकेदार कम्पनी के खाते में कर दिया। फिर ठेकेदार कम्पनियों के नाम बदले जाने लगे। इस सिलसिले में सवेतन और कैजुअल छुट्टियाँ समाप्त कर दी। सहायता के फेर में इण्डो वरकर एक यूनियन के पास गये।

उसने रजिस्ट्रेशन के लिये 200 परमानेन्ट मजदूरों और 500 ओम इन्टरप्राइजेज तथा 500 वी के इनटरप्राइजेज के वरकरों के नाम श्रम विभाग को मई 2017 में दिये। जिन परमानेन्ट मजदूरों के नाम यूनियन की फाइल में थे उन्हें मैनेजमेन्ट बेंगलुरु के लिये ट्रान्सफर लैटर देने लगी। यूनियन के कहने पर पत्र नहीं लिये। तब मैनेजमेन्ट ने फैक्ट्री के मेन लोग जो यूनियन लिस्ट में थे उनकी 27 जून को फैक्ट्री में नो इन्ट्री कर दी। बाकी वरकरों की ठेकेदार कम्पनियों का ठेका रद्द कर दिया। नई ठेकेदार कम्पनी न्यू ज्वाइनिंग करने लगी। ऐसे में लगभग 700 मजदूर 11 जुलाई 2017 को फैक्ट्री के बाहर हो गये। गुड़गाँव में तारीखों के बाद अब चण्डीगढ में तारीखें पड़ रही हैं। फैक्ट्री में उत्पादन जारी है।

उल्टा पुल्टा

✶आई एम टी मानेसर में मारुति सुजुकी परिसर के अन्दर ***बेलसोनिका ऑटो कम्पोनेन्ट्स*** टेम्परेरी वरकर : ''29 अक्टूबर को हुये मैनेजमेन्ट-यूनियन के एक वर्ष वाले समझौते में परमानेन्ट मजदूरों की तनखा में 5900 रुपये की वृद्धि। लेकिन 750 टेम्परेरी वरकरों की तनखा नहीं बढाई, बस ई एल, सी एल। टेम्परेरी वरकरों ने लीडरों से कह दिया कि वो उनकी गेट मीटिंग में नहीं रुकेंगे। गेट मीटिंग नहीं हुई और नेताओं ने लाइनवाइज जा कर बताया।'' टेम्परेरी वरकरों की इन बातों पर परमानेन्ट मजदूर : '' वार्षिक वेज समझौते में स्थाई तथा अस्थाई, दोनों मजदूरों के वेतन में वृद्धि हुई है परन्तु यूनियन अस्थाई मजदूरों को परमानेन्ट करवाने में असफल रही जिसके कारण अस्थाई मजदूर निराश तथा परेशान हैं। अगर अन्य फैक्ट्रियों के स्तर पर तुलना की जाये तो समझौता सही है।''

✶21 अक्टूबर को जहांगीरपुरी में ***दिल्ली जल बोर्ड*** के सीवर की सफाई के लिये उतारे भुवन राय की दम घुटने से मृत्यु हो गई। प्रारम्भिक जाँच में सामने आया है कि भुवन को बिना किसी सुरक्षा उपकरण के ही सीवर में उतार दिया गया था। (हिन्दुस्तान 22.10.2018)

दिल्ली जल बोर्ड ने कहा कि जहांगीरपुरी पम्प हाउस की सीवर की सफाई के लिये नहीं बल्कि सीवर की मरम्मत के लिये दुमन रे सीवर में उतारे गये थे। दिल्ली जल बोर्ड के अनुसार प्रारम्भिक जाँच में पता चला है कि दुर्घटना के समय रे ने आवश्यक सुरक्षा उपकरण पहने थे। मामले की पूरी जाँच के लिये कमेटी गठित कर दी गई है। (हिन्दुस्तान 24.10.2018)

दिल्ली के मुख्य मुन्त्री दिल्ली जल बोर्ड के अध्यक्ष हैं।

दिल्ली जल बोर्ड सीवर सफाई वरकर : ''हमें 9600 रुपये का चेक देते थे। इधर चार महीने से चेक देने बन्द कर दिये हैं और 9000 रुपये नगद देने लगे हैं।''

क्या करें देते ही नहीं..... लेना होता है

✶परमानेन्ट मजदूर, कम्पनी रोल पर कैजुअल वरकर, ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखे मजदूर : बोनस कानून अनुसार सब मजदूरों का बोनस बनता है। सफाई कर्मी हो, ड्राइवर हो, माली हो, चाहे कैन्टीन वरकर हो, बोनस बनता है। ✶कम्पनी घाटा दिखाती है तब भी बोनस में एक महीने की तनखा और मुनाफा दिखाने पर बोनस में ढाई महीने की तनखा तक।

फरीदाबाद में ***ओरियन्ट फैन*** फैक्ट्री में 40-50 परमानेन्ट मजदूर, 50-60 कम्पनी रोल पर कैजुअल वरकर, और ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 800-900 मजदूर। ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे वरकरों को बोनस नहीं देते थे। दिवाली के समय 214 में एक दिन टी-ब्रेक के बाद ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे मजदूर फैक्ट्री में पार्क में बैठे रहे। सब असेम्बली लाइनें बन्द। मैनेजमेन्ट हड़बड़ाई। बोनस देने लगी। पिछले वर्ष दिवाली से एक दिन पहले तक खातों में बोनस नहीं भेजा तो मजदूर काम बन्द कर एकत्र होने लगे। तत्काल खातों में बोनस भेजा। इस वर्ष दिवाली से 6 दिन पहले ही बोनस राशि ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे मजदूरों के बैंक खातों में भेज दी गई।

काम और सिर्फ काम का ही रिश्ता मजदूरों तथा कम्पनियों के बीच होता है। यह उत्पादन को प्रभावित करने की मजदूरों की क्षमता है जो कि दैनिक तौर पर मैनेजमेन्टों को नाथती है। इसलिये जहाँ बोनस दिया ही नहीं अथवा जहाँ एक महीने की तनखा वाला घाटे वाला बोनस दिया वहाँ कम्पनियों की नकेल कसना बनता है। और, फैक्ट्रियों में प्रोडक्शन में टेम्परेरी वरकरों की निर्णायक भूमिका इन मजदूरों को बहुत ताकत देती है।

दिसम्बर 2018

भराव से जब टकराया फैलाव

समोसे खा लिये ? तृप्त हो गई ? अब तो कुछ सोच दीजिये साथी।

मोहतरमा ! किस पर ?

दृश्यों के टकराव में, दृश्यों की बहस में कौनसा दृश्य विभिन्न दृश्यों को ओझल करने की फिराक में रहता है?

जो दृश्य हमारी क्षमता को, हमारे शब्दों को ओझल करने की फिराक में होता है वह हमारे बीच से निकलता है।

बीच से का मतलब ? क्या आप कह रही हो कि हम ही इसका माध्यम हैं ?

मैं माध्यम को आरोप या दोष के तौर पर नहीं कह रही। मेरा इशारा जीवन के पुनरुत्पादन, पुनरनिर्माण के कर्तव्य और दाब पर है।

मैं यहाँ पर थोड़ा खो रही हूँ। जीवन का पुनरनिर्माण क्या अब आत्मघाती हो चुका है ?

साथी, यह तो बहुत-ही गम्भीर मोड़ पर आ गये। जीवन और उसके पुनरनिर्माण में एक विवाद हो रहा है। शायद यह विवाद पुराना है लेकिन अभी बहुत तीखा और तीव्र है।

हैलो।आप लोग कुछ मायूस विनाशकारी बातों में तो नहीं डूब रही हो ?

कतई नहीं। यह जो सवाल है ना कि जीवन अपने को कैसे बनाये रखे यह विचार विभिन्न स्तरों पर और भिन्न उत्तेजनाओं के साथ हम सब में है। और यह जो ''हम'' शब्द बोल रही हूँ यह बहुत बड़ा है, बहुत-बहुत बड़ा है, सीमाविहीन है।

हम जब गत्तों पर अपनी बातें लिख कर नियमित तौर पर चौराहों पर बातचीत के लिये खड़े होते थे तब ऐसे लगता था कि हजार-लाख हमारे बीच से जा रहे हैं। हम होते थे कुछ लोग लेकिन हमारे हम का एहसास बहुत बड़ा लगता था। अभी भी लगता है कि फैला हुआ है और बह रहा है।

यह तो लगता है। एक दैनिक फैलाव, बहाव, और भराव में जीवन का एक रहस्य है। और मेरे दिमाग में इनके बीच वजन की बहुत बहस होती है। मैं सोचती रहती हूँ कि भराव करने के बाद फैलाव का आनन्द लेने के लिये समय और ऊर्जा बहुत कम बचते हैं।

ऐसा नहीं है। भराव से आपका इशारा खाना, पीना, ड्युटी। ये भी तो नजर में रखिये कि भराव का अपना एक सुलगना है जो जीवन के समझौतों को चीर देता है।

हाँ। साधारण-सा दबाव। थोड़ी सुरक्षित नीन्द, थोड़ी स्वस्थ ऊर्जा, दिमाग की थोड़ी कसरत, मन का थोड़ा गुनगुनाना। बाकी सब फैलाव, लेकिन भराव ही बहुत समय खा जाता है।

अरे साथी, बार-बार मायूस हो जाती हो।आपका मोबाइल फोन खोलो और देखो आपने कितने लोगों से कितनी तरह की कितनी देर तक कितनी बातें की। और आपका फैलाव कम है ?

गम्भीर है मामला। सही बोल रहे हो। मैं तो अपने फैलाव के दृश्य को खुद ही गुम कर रही हूँ। यहीं से तो बात शुरू हुई थी ना कि दृश्यों को ओझल करने वाले दृश्य की फिराक हमारे अन्दर से ही गुजरती है।

अरे सुन ! कुछ मैनेजमेन्टों ने तो एक बिजनेस मॉडल निकाला है। फैक्ट्री में फोन पकड़ो और जुर्माना लो।

यह है क्रूर बुद्धि। और क्रूर बुद्धि भी तो अपने को पुनरुत्पादित करती है। एक बात बता देती हूँ दोस्त, यही क्रूर बुद्धि का अपना पुनरनिर्माण जीवन के लिये घातक है। यह मान लो कि यह बहुत बड़ी टक्कर है, यह हर रोज लड़ी जा रही है।

आप क्या कह रही हो ? क्या दृश्य बनता है इस टकराव से ? और क्या दृश्य ओझल हो जाता

है इस टकराव से ?

यह थोड़ा जटिल है। एक दृश्य तो है लड़-लुड़ कर सब चले डूबने। इसको आप कह सकते हो सामुहिक आत्मघात। और इसके विपरीत हैं विभिन्न दृश्य सामुहिक जीवन, सामुहिक आनन्द, सामुहिक विलास के लिये।

माना-माना। एक सामुहिक विनाश अथवा अनेक सामुहिक विलास।

गारमेन्ट फैक्ट्रियों की एक झलक

★ गुड़गाँव में उद्योग विहार फेज-5 में प्लॉट 671-72-73 स्थित ***शिवांक उद्योग लिमिटेड*** फैक्ट्री में अक्टूबर से अप्रैल के दौरान सीजन होता है। सीजन मानी महीने में 200-250 घण्टे ओवर टाइम काम।

शिवांक उद्योग कम्पनी की इस फैक्ट्री में करीब 200 वरकर कम्पनी रोल पर हैं और 800-900 मजदूर दो ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे हैं। इनके अलावा महीने में 10-15 रोज तीसरी ठेकेदार कम्पनी के जरिये रात को 9 बजे से अगली सुबह 6 बजे तक काम करने के लिये 100-150 महिला मजदूर फैक्ट्री में लाई जाती हैं।

प्रोडक्शन विभाग में 300 टेलर पीस रेट पर हैं। इन मजदूरों की ई एस आई नहीं, पी एफ नहीं। वार्षिक बोनस नहीं। सवेतन छुट्टी नहीं। फैक्ट्री में तीन सैम्पलिंग हैं। सैम्पलिंग टेलरों के महीने में 180-200 घण्टे ओवर टाइम। हर रविवार को भी ड्युटी। ओवर टाइम का भुगतान दुगनी दर की बजाय सिंगल रेट से भी कम — तनखा को 26 से भाग देने की बजाय 30-31 से भाग करते हैं।

शिवांक उद्योग में कहने को शिफ्ट सुबह 9 बजे से साँय साढे पाँच बजे की है। बायर/कम्पलायन्स वाले महीने में एक-दो बार जाँच करने के लिये फैक्ट्री में आते हैं। मैनेजमेन्ट ने कह रखा है, कहती रहती है कि पूछने पर 8-9 घण्टे ड्युटी बताना और जो थोड़ा ओवर टाइम होता है उसका भुगतान दुगुनी दर से बताना अन्यथा यहाँ से निकाल देंगे तथा इन्टरनेट पर नाम डाल देंगे जिससे तुम्हारा कहीं काम नहीं लगेगा। वरकर डरते नहीं हैं सच्चाई बताने से लेकिन जाँच वाले और कम्पनी वाले चोर-चोर मौसेरे भाई हैं इसलिये उन्हें नहीं कहते। इस फैक्ट्री में रोज सुबह 9 से रात साढे आठ-साढे नौ तक काम करना। फिर महीने में 10-15 नाइट, यानी रात एक बजे तक काम करना। और फिर महीने में 3-4-5 फुल नाइट, मानी सुबह 9 बजे से अगली सुबह 6 बजे तक काम करना.... तीन घण्टे बाद फिर ड्युटी आरम्भ। मजदूरों के बैंक खातों में कम्पनी आधी से भी कम पेमेन्ट भेजती है और बाकी पैसे नगद देती है।

कम्पनी के रोल पर जो मजदूर हैं उनके ई एस आई तथा पी एफ 8 घण्टे, 26 दिन ड्युटी वाले नियम अनुसार। और तनखा पर जो वरकर ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे हैं उनका किसी महीने 10 दिन तो किसी महीने 15 दिन का पी एफ काटते हैं जबकि वे मजदूर पूरे महीने ड्युटी करते हैं। टोकने पर एच आर वाले कहते हैं कि बड़े साहबों का आदेश है।

फैक्ट्री में चार मंजिल हैं। ऊपरी मंजिल पर कैन्टीन। भोजन महँगा। स्टाफ वाले वहाँ खाते हैं। स्टाफ को कम्पनी चाय देती है लेकिन 12 घण्टे, 16 घण्टे लगातार काम करने के दौरान कम्पनी एक कप चाय मजदूरों को नहीं देती। जब फुल नाइट लगती है तब रात को एक बजे बाद मजदूरों को एक कप चाय कम्पनी देती है। नाइट लगने पर 40 रुपये और फुल नाइट पर 80 रुपये भोजन के वरकरों को कम्पनी नगद देती है।

शिवांक उद्योग में जनवरी व जुलाई वाला मँहगाई भत्ता नहीं देते। अगस्त में तनखा बढाने का रहता है — 2016 में 500 और 2017 में 1000 रुपये बढाये थे। इस वर्ष नवम्बर तक नहीं बढाये हैं — एरियर नहीं देते।

कम्पनी रोल पर जो मजदूर हैं उन्हें दिवाली पर कम्पनी घाटे में है वाला बोनस दिया, एक महीने की तनखा दी। और जो वरकर कम्पनी रोल पर नहीं हैं लेकिन तनखा पर हैं उन्हें बोनस के नाम पर 500 रुपये दिये। कम्पनी की अन्य फैक्ट्रियों से भी माल फिनिशिंग और पैकिंग के लिये यहाँ आता है।

दीर्घ असर

मारुति सुजुकी की गुड़गाँव तथा मानेसर फैक्ट्रियों में मैनेजमेन्ट तथा यूनियनों के बीच 2015 में हुये तीन वर्षीय समझौते में परमानेन्ट मजदूरों की तनखा में वृद्धि के संग ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे वरकरों के वेतन में भी बढोतरी थी। लेकिन 7 महीने के लिये कम्पनी द्वारा भर्ती किये जाते टेम्परेरी वर्कमैन के वेतन में कोई वृद्धि नहीं की थी। मारुति सुजुकी की गुड़गाँव फैक्ट्री के टेम्परेरी वर्कमैनों के विद्रोह को थामने में मैनेजमेन्ट और यूनियन सफल रहे थे। लेकिन मारुति सुजुकी की मानेसर फैक्ट्री में यूनियन लीडरों द्वारा समझौता सुनाये जाने के अगले दिन सुबह

की शिफ्ट में टेम्परेरी वर्कमैन फैक्ट्री के अन्दर नहीं गये। ए और बी शिफ्ट के टेम्परेरी वर्कमैन फैक्ट्री गेट पर एकत्र हो गये थे। हड़बड़ाई मैनेजमेन्ट ने मारुति सुजुकी कम्पनी द्वारा गोद लिये 14 गाँवों से वाहनों में बन्दे बुलाये। ये लोग फैक्ट्री गेट पर टेम्परेरी वर्कमैन से उलझे। शान्ति स्थापित करने के नाम पर पुलिस सब टेम्परेरी वर्कमैनों को पकड़ कर थाने ले गई थी। फैक्ट्री में उत्पादन जारी रखने के लिये यूनियन ने मारुति सुजुकी मैनेजमेन्ट का पूरा सहयोग किया था। लेकिन टेम्परेरी वर्कमैन की अनुपस्थिति के कारण असेम्बली लाइनें रुक-रुक कर चली थी और उत्पादन प्रभावित हुआ था।

इधर 3 नवम्बर को मारुति सुजुकी मैनेजमेन्ट और यूनियनों के बीच हुये तीन वर्षीय समझौते में परमानेन्ट मजदूरों के मासिक वेतन में कुल 27 हजार 215 रुपये की वृद्धि की गई है। और...और 7 महीने के लिये भर्ती किये जाते टेम्परेरी वर्कमैन की तनखा में 1674 रुपये की बढोतरी की गई है तथा सात महीने बाद निकालने के समय 5250 रुपये प्रोत्साहन के नाम।

सामान्य हो रहे विद्रोह, सामान्य हो गये हैं

कारण : यह, वह, कोई भी

✶इधर नवम्बर-दिसम्बर में फ्रान्स में तीन सप्ताह से जारी विरोध प्रदर्शनों ने उग्र हिंसक रूप लिया। किसी का नेतृत्व नहीं, कोई लीडर नहीं। आपातकाल लागू करने का मन बनाते-बनाते रियायत दे कर फ्रान्स सरकार पीछे हटी है..... नोएडा में सैक्टर-63 में ए-134 सी स्थित ***हायपैड टैक्नोलॉजी*** फैक्ट्री में इस वर्ष अप्रैल में, फिर अक्टूबर में, फिर नवम्बर में कई बार बवाल।

सुबह की शिफ्ट 8 बजे आरम्भ होती है और 29 नवम्बर को सुबह पौने दस बजे के करीब हायपैड टैक्नोलॉजी फैक्ट्री में बड़ी सँख्या में वरकर एकत्र हो गये। डरे-सहमे 35 अधिकारियों ने फैक्ट्री में स्वयं को कैद कर लिया। समय पर सूचना के बाद भी मजदूरों को पुलिस नियन्त्रित नहीं कर सकी। कई थानों की पुलिस हायपैड टैक्नोलॉजी फैक्ट्री पहुँची थी। घबराई कम्पनी ने तीन दिन फैक्ट्री बन्द और 15 दिन उत्पादन बन्द की घोषणा की।

हायपैड टैक्नोलॉजी फैक्ट्री में 3200 टेम्परेरी वरकर ओप्पो, आईफोन, एम आई आदि के मोबाइल फोन असेम्बल करते हैं। काफी दिन से आग सुलग रही थी। कम्पनी ने बाउन्सर रखे। ठीक होने की आशा प्रबन्धन रखे रहा। फैक्ट्री के अन्दर 12 अक्टूबर को भी तोड़फोड़ हुई थी। कम्पनी ने वरकरों को दिवाली पर वार्षिक बोनस नहीं दिया.....

पुलिस अधिकारी, श्रम विभाग के असिस्टेन्ट लेबर कमिश्नर, कम्पनी सूत्र के अनुसार हायपैड टैक्नोलॉजी मैनेजमेन्ट ने ठेकेदार कम्पनियों को पहले ही सूचित कर दिया था कि कच्चे माल की कमी के कारण 150 वरकर सेमवार, 26 नवम्बर से फैक्ट्री नहीं आयें। शायद ठेकेदार कम्पनियों ने मजदूरों को यह सूचना नहीं दी इसलिये गलतफहमी हुई। वैसे भी, कानून अनुसार टेम्परेरी वरकरों को बिना पूर्व सूचना दिये कम्पनी कभी-भी निकाल सकती है.....

जिनके नहीं आने की बात थी वो मजदूर सोमवार, 26 नवम्बर को फैक्ट्री में गये। मंगलवार को भी फैक्ट्री में गये। बुधवार को भी फैक्ट्री में गये। वीरवार, 29 नवम्बर को वे वरकर सुबह 8 बजे हायपैड टैक्नोलॉजी फैक्ट्री पहुँचे तो उन्हें पंचिंग इन करने से रोक दिया गया। पौने दस बजते-बजते हजारों मजदूर एकत्र हो गये। विद्रोह।

नोएडा के असिस्टेन्ट लेबर कमिश्नर के अनुसार फैक्ट्री मैनेजमेन्ट ने उन्हें बताया कि हाय पैड टैक्नोलॉजी कम्पनी ने ठेकेदार कम्पनियों को सूचित कर दिया था कि जिन मजदूरों को फैक्ट्री से बाहर किया जा रहा है उनके लिये एक प्रशिक्षण कार्यक्रम फैक्ट्री के निकट ही चलाया जायेगा। लेकिन बिजली की तंगी के कारण प्रशिक्षण कार्यक्रम तत्काल आरम्भ नहीं हो सका.....

असहाय आक्रोश : यह जँगली जानवर हैं। इनके हाथ-पैर तोड़ कर जेल में डाल दो। इन अकृतज्ञ को, इन नमक हरामों को गोली मार देनी चाहिये। यह तो पूर्ण अवज्ञा है। अच्छा मजदूर मृत मजदूर ही होता है।

और निडर मजदूर : विद्रोह में आनन्द। विद्रोह में उल्लास। हँसते मजदूर। कोई डर नहीं। अनेकों मजदूरों ने अपने-अपने मोबाइल फोन पर वीडियो बनाई। वरकरों ने जो किया उसकी वीडियो उन्हीं वरकरों ने सोशल मीडिया पर फैलाई। सी सी टी वी कैमरों का क्या काम बचा ? ! गुप्तचर विभागों का क्या काम बचा ?!

(जानकारियाँ 30 नवम्बर 2018 के दैकिन जागरण तथा टाइम्स ऑफ इण्डिया और मित्रों से।)

आदान–प्रदान बनाम शास्त्रार्थ

प्रत्येक व्यक्ति व्यवहार में होती है।

जो है उसके किसी न किसी पहलू से हर व्यक्ति का हर समय वास्ता रहता है।

जो हैं वे भौतिक रूपों में हो सकती हैं; कौशल स्वरूपों में हो सकती हैं; विचारों के, धारणाओं के रूपों में हो सकती हैं; अथवा इनके अनेक मिश्रणों में हो सकती हैं।

जो हैं उनकी गतियाँ भिन्न हैं। उनमें होते परिवर्तनों की अवधि और गति भिन्न हैं। जो हैं वो (और जो थी तथा जिनके होने की सम्भावनायें हैं वो भी) एक-दूसरे को हर समय प्रभावित करती हैं।

स्पष्ट लगता है कि हम सब का वास्ता अत्यन्त जटिल और प्रत्येक क्षण परिवर्तन की स्थिति में जो हैं उन से रहता है। इसलिये यह भी लगता है कि हर एक के लिये हर समय आंकलन में चूकने की सम्भावना बहुत अधिक रहती है। मेरा-तेरा गलती करना, गलत होना स्वाभाविक लगता है।

ऐसे में हर व्यक्ति महत्वपूर्ण है। अधिक से अधिक लोगों के बीच बातचीतें, चर्चायें सर्वोपरि महत्व की लगती हैं। आज पृथ्वी पर फैले सात अरब मनुष्यों के बीच होते आदान-प्रदानों को बढाना प्रत्येक व्यक्ति के संगत रहने के लिये, अर्थपूर्ण जीवन के लिये एक प्राथमिक आवश्यकता लगती है।

जबकि शास्त्रार्थ में

हर व्यक्ति सामान्य तौर पर स्वयं को सही बताता है।

प्रत्येक अपने शास्त्र को सर्वोपरि कहती है।

शास्त्र की रचना ईश्वर-गॉड-अल्लाह ने की है कहने वाले हैं। अवतार, गॉड के पुत्र, नबी ने ईश्वरीय वाणी को शास्त्र-रूप में मानव प्रजाति को उसकी भलाई के लिये उपहार दिया है कहने वाले हैं।

शास्त्र की रचना महान मार्क्स ने, महान लेनिन ने, महान माओ ने, महान अम्बेडकर ने, महान..... ने की है कहने वाले हैं।

शास्त्रार्थ का सार : मैं-हम सही और तुम-वे गलत।

शास्त्रार्थ का परिणाम सामान्य तौर पर अनुयायी अथवा शत्रु होते हैं। मैं-हम-मेरे-हमारे-अपने-मित्र और वो-अन्य-दूसरे-पराये-शत्रु की रचना-पुष्टि शास्त्रार्थ का चाहा-अनचाहा परिणाम होता है। वर्तमान में आंकलनों पर होता शास्त्रार्थ ही बहुत अधिक कटुता लिये रहता है। विगत के शास्त्रों के आधार पर शास्त्रार्थ.....

शास्त्री बनना है, बने रहना है और शास्त्रार्थ करना है अथवा आदान-प्रदान बढाना है ? इनमें प्रत्येक चुन सकती है, हर एक चुन सकता है।